

UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

DE LA
PARTICIPATION DES OUVRIERS
A
LA GESTION DES ENTREPRISES

THÈSE DE DOCTORAT

PAR

JEAN DROUET DE MONTGERMONT

présentée et soutenue le Samedi 4 Juin 1921, à 2 heures.

Président : M. ALLIX.

*Suffragants : { MM. PERREAU, } professeurs.
 { RIST, }*

PARIS

LIBRAIRIE MODERNE DE DROIT ET DE JURISPRUDENCE

ERNEST SAGOT & C^{ie}

19, RUE CUJAS ET RUE VICTOR-COUSIN, 10

1921

THÈSE
POUR LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

DE LA
PARTICIPATION DES OUVRIERS
A
LA GESTION DES ENTREPRISES



THÈSE DE DOCTORAT

PAR

JEAN DROUET DE MONTGERMONT

présentée et soutenue le Samedi 4 Juin 1921, à 2 heures.

Président : M. ALLIX.

*Suffragants : { MM. PERREAU, { professeurs.
RIST,*

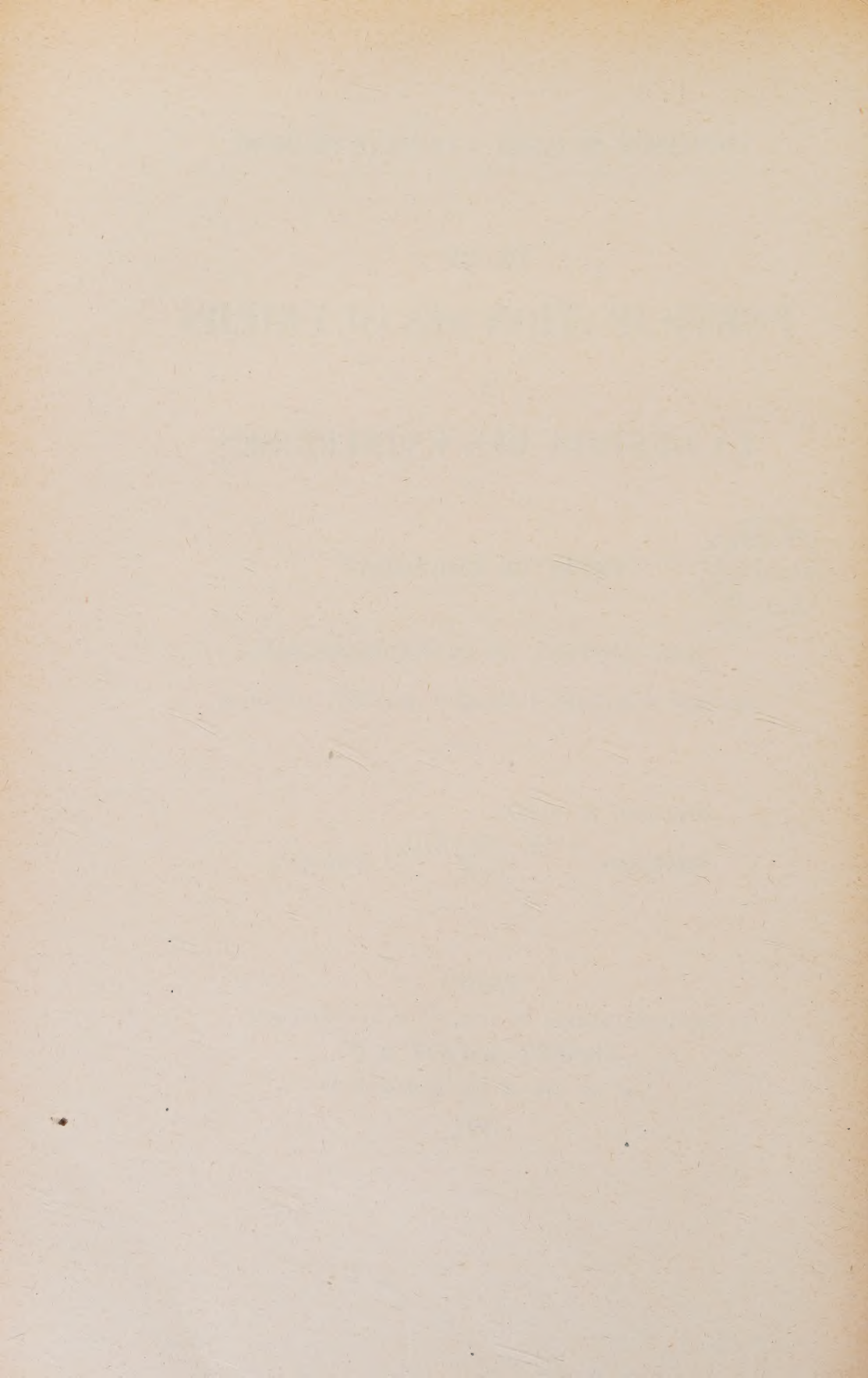
PARIS

LIBRAIRIE MODERNE DE DROIT ET DE JURISPRUDENCE

ERNEST SAGOT & C^e

19, RUE CUJAS ET RUE VICTOR-COUSIN, 10

1921



DE LA PARTICIPATION DES OUVRIERS A LA GESTION DES ENTREPRISES

INTRODUCTION.

CHAPITRE PREMIER: ETAT DE LA QUESTION A L'ÉTRANGER. (Angleterre, Italie, Allemagne, Norvège.)

CHAPITRE DEUXIEME : ETAT DE LA QUESTION EN FRANCE.

Comment la question s'est posée au cours de la guerre. — Les délégués du personnel dans les usines de guerre. — Les travaux de l'Association pour la protection légale des travailleurs. — La loi du 26 Avril 1917. — Les deux formules.

CHAPITRE TROISIEME : L'ACTIONNARIAT OUVRIER.

Historique. — Caractères de l'Actionnariat ouvrier dans la loi de 1917. — Economie générale de cette loi. — Insuccès de la législation de 1917. — Ses causes. — Critiques de la loi. — Projets de réforme. — L'idée de l'Actionnariat ouvrier obligatoire.

CHAPITRE QUATRIEME: LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES INDUSTRIELLES ET COMMERCIALES.

Historique. — Le principe de la réforme. Dans quelle mesure celle-ci paraît opportune. — Les Comités mixtes d'usine (constitution, fonctionnement et attributions). — Rôle des Conseils Consultatifs du Travail. — Régime spéciale pour quelques grandes entreprises. — Régime facultatif ou obligatoire ? — Vœux émis par l'Association pour la protection légale des travailleurs.

CONCLUSION.



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41547117_0070

DE LA PARTICIPATION DES OUVRIERS A LA GESTION DES ENTREPRISES

INTRODUCTION

La question de la participation des ouvriers à la gestion des entreprises est née, très naturellement, de l'évolution même du salariat.

Si nous remontons le cours des siècles, nous voyons que longtemps, la coutume et la corporation, qu'on a appelée « le solide engrenage du Moyen-Age », ont protégé le travailleur. Plus tard les inventions, la multiplication des voies de communication, la division du travail, le développement des associations de capitaux donnèrent un essor considérable à l'industrie et au commerce. Mais en même temps que naissait la grande industrie, les barrières que constituait naguère l'organisation corporative, tombaient vermoulues devant la transformation de l'industrie et de la société.

A une réglementation qui était devenu exagérée succéda une liberté anarchique. La concurrence sans frein,

de tous contre tous, fut le résultat du libre jeu des intérêts.

Désormais le produit fut tout. Ce fut le dieu auquel on sacrifia. Quant à l'outil humain, il ne fut l'objet d'aucune sollicitude; on le considéra comme la marchandise-travail dont le prix d'acquisition rentre dans le prix de revient. L'ouvrier fut soumis à la loi de l'offre et de la demande, loi inéluctable du marché industriel, dont il subit toutes les variations et qui le mit à la merci des capitalistes.

Cette situation s'améliora sans doute lorsque les travailleurs purent se réunir et s'associer. L'organisation syndicale permit à l'ouvrier de discuter avec l'employeur les conditions du travail. D'autre part les lois de protection ouvrière se multiplièrent (lois protégeant les salaires, limitant les heures de travail, assurant les ouvriers contre le risque professionnel, la maladie, la vieillesse, lois d'assistance, d'habitations à bon marché, lois sur les coopératives de consommation, de production et de crédit au travail). Ainsi la législation synthétisa et consacra, dans une certaine mesure, les aspirations et les volontés du prolétariat organisé en syndicats.

Mais ces réformes demeurèrent insuffisantes et inefficaces pour apaiser les fréquents conflits du travail et du capital. L'antagonisme de ces deux facteurs de la production tient à l'existence même du salariat.

Beaucoup d'esprits pensent aujourd'hui que le salariat n'est plus en harmonie ni avec les légitimes reven-

dications des travailleurs plus instruits et plus conscients, ni avec les intérêts économiques de la société. Ils estiment que l'heure est venue de substituer au salariat pur et simple une nouvelle conception de la rémunération du travail, reposant sur une association plus logique et plus équitable des efforts et des intérêts ainsi que sur une plus juste répartition des bénéfices.

Il ne suffit pas, remarquons-le bien, que l'ouvrier trouve dans une entreprise la complète rémunération de ses efforts. Il est bon qu'il s'attache et s'intéresse à cette entreprise, qu'il ait le sentiment qu'elle est un peu sa chose; il est bon aussi qu'il se rende compte si la rémunération qu'il reçoit est en proportion avec les bénéfices. Dès lors ne convient-il pas de remplacer le salariat pur et simple, qui engendre la lutte des classes, par l'association du travail et du capital, qui rendra cette lutte sans objet et sera le meilleur gage de la paix sociale nécessaire ?

Le problème capital, posé aujourd'hui dans le domaine économique et social, est celui d'intéresser l'ouvrier à la marche et à la prospérité de l'entreprise dans laquelle il travaille, de telle sorte que la communauté de travail dont il fait partie ait sa part de responsabilité. Arrivé à la conscience de son rôle, l'ouvrier doit avoir le sentiment de travailler pour lui-même. C'est le seul moyen de mettre un terme aux agitations stériles et ruineuses. Lorsque l'ouvrier sera, comme le paysan, intéressé au rendement de son travail, lorsqu'il verra les entreprises bien disciplinées récolter la

récompensé de leurs efforts et les autres périliter, la maladie de la grève sera prête à disparaître, car on ne saurait faire grève contre soi-même, ni décharger la responsabilité d'une mauvaise organisation ou de certaines conséquences désastreuses sur d'autres que soi-même.

C'est par la participation à la gestion des entreprises que les ouvriers sentiront le mieux qu'ils sont désormais des associés, non plus de simples salariés; par elle ils auront conscience qu'ils ne se bornent pas à servir, mais participent à l'œuvre industrielle.

En France comme à l'étranger, les syndicats réclament, outre de meilleures conditions de travail, un droit de contrôle sur des entreprises ou du moins une participation à la gestion de celles-ci. C'est une grave question qui porte sur l'autorité du chef d'entreprise, sur le statut des ouvriers, qui tend à modifier profondément le salariat et la structure du régime du travail.

On conçoit très bien que cette question se précise au lendemain de la grande guerre qui, en rapprochant les hommes, a donné à beaucoup une conscience de leur valeur qu'ils ne possédaient pas avant; de même que, devant le danger, les différences de conditions sociales cessaient d'exister, de même il est désirable qu'elles disparaissent le plus possible dans la vie civile. En elle-même la prétention qu'ont les travailleurs de participer à la gestion des entreprises peut se défendre.

Sans doute l'égalisation de tous les hommes est une utopie. Car eux-mêmes auraient créé une nouvelle iné-

galité le lendemain par la différence des besoins ; mais si, jusqu'à ce jour, le capital a été exclusif ou à peu près — et il le fallait pour qu'il se constitue sur des bases assez solides et nous assure la position que nous occupons dans l'ordre mondial — ce capital ne doit pas oublier que ceux qui l'ont sauvé ont le droit d'en demander une certaine part qui leur permettra d'améliorer leurs conditions d'existence.

« Si l'on pense, dit M. Ch. Gide (1), que l'évolution politique procède par trois phrases successives, monarchie absolue, monarchie constitutionnelle, république, il est naturel de penser que l'évolution économique dans ses formes successives devra correspondre, étape par étape, à l'évolution politique : d'abord coercitive (esclavage), puis monarchique (salarial), puis parlementaire (le patronat tempéré par la participation aux bénéfices et une certaine part accordée aux ouvriers dans la propriété et la direction de l'entreprise) enfin républicaine avec l'association coopérative. »

Or, ne peut-on pas dire que nous sommes encore dans la période monarchique du salarial forfaitaire et que cet état de choses constitue un anachronisme économique et une iniquité sociale ? Dans l'organisation du salarial pur et simple, les conflits du travail et du capital, loin d'être susceptibles d'apaisement, ne peuvent qu'augmenter en gravité et en fréquence.

Le salarial pur et simple, tel qu'il est encore com-

(1) *Principes d'Economie politique*, livre 3, page 600.

pris et appliqué aujourd'hui, est-il en faillite ? La science économique peut-elle résoudre le problème du juste salaire ? « Le problème théorique du juste salaire, dit M. Gide (1), se pose en ces termes : étant donné deux facteurs dont l'un est le travail manuel et l'autre le capital, qui coopèrent à une entreprise quelconque, quelle est la part qui doit revenir à chacun d'eux dans le produit ? » Et l'auteur parvient à cette conclusion : « C'est précisément parce que le problème est théoriquement insoluble, parce qu'aucun arbitre, aucune autorité, n'a de criterium pour déterminer ce qui doit revenir au capital et ce qui doit revenir au travail que le régime du salariat donne ouverture à d'incessants et d'insolubles conflits. »

On doit même dire que le salaire ne peut pas être juste par cela même qu'il est forfaitaire et tant qu'il demeurera tel. En effet le salariat forfaitaire refuse au travail tout droit au partage dans le produit. Le travail est loué par l'entrepreneur pour un prix déterminé qui, au total, est passé par frais généraux de l'entreprise au même titre que le prix de location de l'usine : c'est le coût de la marchandise-travail. Autant vaut donc s'attacher au problème de la quadrature du cercle qu'à celui du juste salaire dans la conception actuelle du salaire.

Ce dernier problème ne devient susceptible de solution que si l'on abandonne précisément la notion du

(1) *Op. cit.*, page 165.

travail-marchandise et que si on prend soin de la remplacer par l'association du travail et du capital, réalisée non seulement là où elle s'impose, c'est-à-dire dans la production, mais aussi dans le partage des bénéfices distribués et réservés ainsi que dans la gestion de l'entreprise.

Il devient de principe économique international que le travail ne saurait être traité comme une marchandise. Ce principe a inspiré les rédacteurs du Traité de Versailles. La partie XIII, consacrée au travail, contient un préambule qui ne laisse aucun doute à ce sujet. « Attendu, dit-il, que la Société des Nations a pour but d'établir la paix universelle et qu'une telle paix ne peut être fondée que sur la base de la justice... Attendu que la non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays. »

Quant à l'association du capital et du travail, elle peut être plus ou moins étroite et complète.

L'aspect le plus important de cette association est celui de la participation des ouvriers à la gestion des entreprises.

Or, si nous considérons le mouvement législatif des divers pays et l'état général de l'opinion actuelle en ce domaine, nous voyons que le principe de la participation ouvrière a reçu deux formules d'application :

1° Celle de l'institution des délégués du personnel

qu'on peut désigner aussi sous la dénomination générique de système des Conseils mixtes d'usine.

2° Celle de l'actionnariat ouvrier.

Nous nous proposons d'abord d'examiner l'état de la question de la participation ouvrière à l'étranger et en France. Puis, nous plaçant spécialement au point de vue français, nous étudierons et apprécierons les deux formules d'application dont il s'agit : celle de l'actionnariat ouvrier que la loi du 26 Avril 1917 a tenté de réaliser, celle des délégués du personnel qui a fait l'objet d'une discussion importante par l'Association nationale pour la protection légale des travailleurs.

CHAPITRE PREMIER

ETAT DE LA QUESTION A L'ETRANGER.

(Angleterre, Italie, Allemagne, Norvège).

La question de la participation des ouvriers à la gestion des entreprises a été posée, et se trouve résolue ou en voie de solution, dans les principaux pays industriels, chez nos alliés comme chez nos ennemis et chez les peuples demeurés neutres au cours de la grande guerre.

Nous n'avons pas l'intention de passer en revue tous les pays de l'ancien et du nouveau monde. Il nous suffira, pour montrer l'importance universelle du problème et nous rendre compte des solutions positives dont il est susceptible, d'exposer les réalisations déjà obtenues en Angleterre, en Italie, en Allemagne et en Norvège.

ANGLETERRE.

En Angleterre, la question de la participation des ouvriers à la gestion des entreprises s'est posée avec une singulière activité dès le début de la guerre. En Octobre 1916, le gouvernement a chargé une commission spéciale de rechercher et de proposer les mesures

propres à améliorer les rapports entre patrons et ouvriers (1).

Cette commission, appelée commission Whitley, du nom de son président, membre du Parlement, comprenait 17 membres, des représentants du Parlement, des représentants des syndicats d'employeurs et des représentants des Trade-Unions.

La commission a successivement adressé au gouvernement entre 1917 et 1918, quatre rapports contenant, avec le résumé de ses travaux, une série de propositions ayant pour but de modifier la constitution même de la vie industrielle.

Les rapports, qui contiennent les propositions de la commission officielle, ne font connaître ni les motifs des mesures proposées, ni surtout les causes profondes du malaise social de l'Angleterre. Cette lacune a été comblée par une association privée, la Fondation Garton qui a fait une enquête approfondie sur cette crise, ses causes et ses remèdes.

Les résultats de cette enquête ont été publiés sous le titre *Memorandum sur la situation industrielle après la guerre* (1). Les enquêteurs exposent la situation sociale anglaise, les doléances des ouvriers, les objections des patrons, les raisons majeures de réformer l'organisation de la vie industrielle, particulièrement

(1) *Association nationale française pour la protection légale des travailleurs. La part du travail dans la gestion des entreprises.* Rapport de M. François Fagnot, pages 6 et suivantes.

(1) Ce document important a eu trois éditions anglaises et une édition française. La dernière édition anglaise est de janvier 1919.

au point de vue des rapports entre patrons et salariés. « Le profit éventuel d'un conflit entre les classes est nébuleux et incertain, disait le memorandum, les pertes et les souffrances que risque chaque classe sont certaines et terribles. » Aussi le memorandum concluait-il à la nécessité d'une compréhension sympathique des intérêts en conflit et de l'établissement d'un système de coopération des employeurs et des employés.

Quant aux travaux de la Commission Whitley, ils ont exercé une heureuse action sur la situation anglaise. Les propositions, approuvées par une partie des intéressés, patrons et ouvriers, et par l'opinion publique, ont été finalement adoptées, dans leurs dispositions essentielles, par le gouvernement. Le rapport final de la commission fut déposé le 1 Juillet 1918. En voici les passages principaux :

« Nous avons présenté quatre rapports. Dans notre » premier rapport sur les Conseils mixtes d'industrie, » nous avons recommandé la création, dans toute » industrie importante et bien organisée, d'une triple » institution représentative des employeurs et des » ouvriers : les Conseils industriels mixtes, les Conseils » mixtes de district et les Commissions d'usines. Ces » trois formes d'organisation doivent être reliées entre » elles de manière à constituer une institution embras- » sant la totalité de chaque industrie, ayant qualité » pour examiner les questions relatives à la prospérité » de cette industrie, pour émettre des avis et à même

» d'assurer au personnel une participation définie et
» plus importante dans l'examen des questions qui
» intéressent également les employeurs et les em-
» ployés.

« Dans notre deuxième rapport les Conseils mixtes
» d'industrie, nous avons proposé, pour les professions
» où l'organisation est à l'heure actuelle très faible ou
» inexistante, une adaption et une extension du sys-
» tème des Trade Boards en modifiant à cet effet la
» loi qui régit ces derniers (la loi du 20 Octobre 1909
» sur le salaire minimum garanti au travail à domi-
» cile), et pour les industries où l'organisation est déve-
» loppée, mais non encore généralisée, un système de
» Conseils mixtes, assurés de l'aide du gouvernement,
» aide qui peut être supprimée au fur et à mesure que,
» dans ces industries l'organisation et le développe-
» ment visés dans notre dernier rapport seront atteints.

« Nos deux premiers rapports, considérés dans leur
» ensemble, constituent un projet pouvant s'adapter
» à toutes les industries principales du pays et suscep-
» tible de pourvoir chacune d'elles d'une institution
» représentative mixte capable de traiter les questions
» relatives à la bonne marche de l'industrie dans la-
» quelle les employeurs et les employés sont intéressés
» et d'assurer le développement progressif de l'indus-
» trie, en tant que facteur intégrant de la prospérité
» nationale.

« Nous avons trouvé qu'il n'est pas de moindre im-
» portance que, dans chaque atelier et dans chaque

» usine, lorsque la situation de l'industrie le permet et
» lorsque sont remplies les conditions que nous avons
» énumérées, il existe un comité d'usine représentant
» la direction et le personnel masculin et féminin.

« Nous estimons qu'il importe de doter rapidement
» toutes les industries organisées d'un organisme
» représentatif susceptible de traiter les grandes ques-
» tions présentant un intérêt commun pour les em-
» ployeurs et les employés, que ces questions soient
» nées de la guerre ou qu'elles surgissent pendant la
» démobilisation ou après la guerre.

« Nos propositions ont pour effet de conférer aux
» Conseils industriels mixtes, et, par leur intermé-
» diaire, aux diverses industries, une large part dans la
» direction de ces industries. »

Ainsi donc la Commission Whitley pense que, pour rétablir la paix sociale et la confiance entre les deux facteurs de la production, il est nécessaire et équitable d'admettre les représentants des travailleurs — et, dans les industries qui sont bien organisées, les représentants des Trades-Unions — à examiner et à traiter avec les employeurs ou leurs représentants toutes les questions relatives au fonctionnement particulier de chaque entreprise et à la marche de chaque industrie.

Ces réformes proposées par la Commission Whitley furent adoptées, dans leurs points essentiels, par le gouvernement de la Grande Bretagne.

En Janvier 1919, le ministre du travail publia un mémoire tendant à faire prévaloir, moins par la loi du

reste que par la persuasion activement soutenu par les services administratifs compétents, les réformes sociales jugées nécessaires. Ce mémoire, intitulé : les Conseils industriels (*Industrial Councils*) (1), comprend trois parties respectivement consacrées au Conseil national mixte, aux Conseils de district et aux Commissions d'usines.

Conseil national.

Suivant le Ministre du Travail, le Conseil national de chaque industrie doit posséder les attributions suivantes :

1° Assurer dans une mesure aussi grande que possible une action mixte entre employeurs et ouvriers pour le développement de l'industrie considérée comme une partie de la vie nationale et pour l'amélioration des conditions de tous ceux qui sont engagés dans cette industrie ;

2° Considérer les règles relatives aux salaires, aux heures de travail et aux conditions du travail comme applicables à l'industrie tout entière ;

3° Etudier les mesures propres à régulariser la production et le travail ;

4° Etudier le système existant pour le règlement des différends entre les diverses parties et sections de l'industrie et établir un système pour cet objet s'il n'existe pas encore, en vue d'assurer le règlement rapide des difficultés ;

(1) *Industrial Councils*, publication du Ministre du Travail 1919, dans les librairies officielles de Londres.

5° Etudier les mesures propres à assurer l'adhésion de tous les employeurs et de tous les ouvriers à leurs syndicats respectifs ;

6° Recueillir les statistiques et informations sur les questions intéressant l'industrie ;

7° Encourager l'étude des procédés et méthodes de recherches en vue de perfectionner les produits de l'industrie ;

8° Faciliter les inventions et toute amélioration de l'outillage ou des méthodes, etc.

Le mémoire officiel contient ensuite un modèle de statuts pour tout Conseil national d'une industrie. D'après l'article premier, ce conseil est composé, en parties égales, de représentants des syndicats d'employeurs et de représentants des Trade-Unions.

Conseils de district.

Le Conseil mixte de district est surtout considéré, dans le mémoire du Ministre, comme étant l'organe d'action et d'exécution, dans le district, du Conseil national de chaque industrie. Le Conseil est en outre, chargé de traiter les questions locales de son industrie, et, en particulier, de veiller à la création et au fonctionnement des Commissions d'usines. De même que le Conseil national les Conseils de district sont composés, par moitié, de représentants des syndicats d'employeurs et de représentants des Trade-Unions.

Commissions d'usine.

La troisième partie du mémoire concerne les Com-

missions d'usine qui doivent être créées dans les établissements de toutes les industries ayant constitué un Conseil national.

Les Commissions d'usine ont pour but : 1° de donner aux ouvriers plus d'intérêt et plus de responsabilité dans le fonctionnement de l'établissement; 2° d'assurer l'application, dans les établissements, des règlements prévus dans les Contrats collectifs établis par les Conseils de district et le Conseil national; 3° d'éviter, autant que possible, toute friction et tout malentendu.

Le nombre des représentants des ouvriers variera selon l'importance et la complexité des différents ateliers. Il semble qu'un nombre fixé entre 5 et 12 serait convenable dans la plupart des cas.

Les représentants ouvriers devraient être représentants des Trade-Unions. Les Conseils nationaux et de district sont basés uniquement sur la représentation des organisations. Pour les ateliers, afin d'assurer une même politique entre les Comités d'établissement et les Conseils de districts et nationaux, il convient que les Comités d'atelier soient normalement basés sur la reconnaissance des syndicats ouvriers. Mais dans les établissements où les ouvriers ne sont pas fortement organisés, ou ceux dans lesquels les fonctions des Comités sont de nature à exiger la présence d'ouvriers non syndiqués, il sera nécessaire de déroger aux principes ci-dessus.

Les délégués seraient nommés pour une période de

six mois ou de douze mois au plus; ils seraient rééligibles.

L'élection se ferait au vote ou dans des réunions de la section spécialement organisées à cet effet.

Les Commissions d'usine auront notamment pour attributions : l'établissement et la réunion des règlements d'atelier, les horaires de travail, la fixation des salaires et l'explication des méthodes de rémunération : le règlement des plaintes, les congés, l'hygiène, la sécurité, le bien-être des ouvriers; les questions de discipline et les relations entre la direction et les ouvriers; les conditions d'embauchage des ouvriers, l'apprentissage; l'amélioration de la méthode et de l'organisation du travail; les enquêtes sur les conditions tendant à diminuer le rendement ou à gêner le bon fonctionnement de l'entreprise.

Tel se présentait le mémoire du Ministre du Travail. On voit qu'il se conformait aux lignes générales du système Whitley et qu'il mettait celui-ci en œuvre.

Au commencement de 1919, le système Whitley (cela résulte du mémoire même du Ministre) était appliqué dans dix-neuf branches distinctes, de l'industrie anglaise. Cependant il n'était pas admis dans certaines industries très importantes. Et, par suite, le malaise social persistait. Le gouvernement prit alors l'initiative de convoquer une Conférence nationale du Travail et d'inviter les représentants des ouvriers et des patrons à y prendre part.

La Conférence nationale tint sa première séance le

27 Février 1919. Etaient présents 500 délégués des syndicats de travailleurs et 300 délégués des syndicats de patrons (1). M. Lloyd George et plusieurs ministres y assistaient. Mais on constatait l'absence de trois puissants syndicats : celui des mineurs, celui des employés de chemins de fer, et celui des ouvriers des ports et docks. De pénibles négociations furent engagées par le gouvernement pour résoudre cette nouvelle difficulté. En particulier une commission spéciale fut chargée d'examiner les réclamations des syndicats d'ouvriers mineurs (1). Elle comprenait des représentants des compagnies houillères, des représentants des Trade-Unions de mineurs et, en outre, plusieurs personnalités indépendantes parmi lesquelles le juge Sankey. La Commission déposa son rapport le 20 Mars 1919. Nous n'analyserons pas les conclusions présentées par le juge Sankey et finalement adoptées par les deux parties. Mais nous devons remarquer qu'elles aboutissent, pour l'industrie des mines, aux mêmes résultats que ceux du système Whitley. En matière minière, comme partout ailleurs, on demande que les représentants du travail soient admis à prendre part à la direction générale des industries et à la gestion des entreprises.

Les institutions anglaises dont nous venons de mon-

(1) Voir le compte-rendu de la séance dans la *Labour Gazette* de mars 1919, page 78.

(1) Voir le *Board of Trade Journal*, 27 mars 1919.

trer la genèse et l'économie semblent se développer heureusement.

A la fin de 1919, des Conseils industriels nationaux étaient constitués dans 51 industries, comptant ensemble environ 3,300,000 ouvriers (2). En Juillet 1919 le gouvernement aussi mit en vigueur pour le personnel civil de ses usines, chantiers, administrations, etc., un système appliquant le rapport Whitley par la constitution : 1° d'un conseil national (inter-départemental); 2° de conseils départementaux (un pour chaque ministère); 3° de comités locaux (1).

La plupart des Conseils industriels nationaux travaille, avec le concours de fonctionnaires du Ministère du Travail, à l'organisation des Conseils de district et des Comités d'usine qui doivent, avec eux-mêmes, former la triple hiérarchie du système Whitley.

ITALIE.

En Italie, la question du Contrôle ouvrier s'est clairement posée au cours de la guerre. Le principe en a été explicitement approuvé le 5 Mars 1915 par le Congrès des représentants patronaux. Mais cette question a reçu d'événements tout à fait contemporains un regain d'activité.

L'agitation récente des métallurgistes, qui se termina par la conquête du Contrôle de la production par les ouvriers, après leur prise de possession des fabriques,

(2) *Labour Gazette*, décembre 1919, page 515.

(1) *Labour Gazette*, juillet 1919, page 274.

débuta à la fin de Juin 1920 par la présentation aux industriels de memoranda contenant les revendications économiques des ouvriers (1).

Les memoranda, remis par les organisations syndicales des métallurgistes et des mécaniciens, donnèrent lieu à des négociations qui commencèrent à Milan le 15 Juillet. Les représentants des associations patronales conclurent que l'industrie n'était en état de faire aucune concession sur la question d'une hausse nouvelle des salaires. La Fédération des métallurgistes nia, au contraire, que l'industrie fût en état de crise. Pour rendre possible des pourparlers sérieux, elle se réservait de démontrer la véracité de ses affirmations. Mais, en attendant, elle donna l'ordre de s'abstenir de faire des heures de travail supplémentaires dans les fabriques, et, en outre, celui de commencer l'obstructionnisme.

La seconde phase du conflit commença avec l'application de la Consigne d'obstruction. La production diminua rapidement. Dans une assemblée du 26 Août, l'organisation des entrepreneurs fit ressortir que la forme de lutte adoptée par les ouvriers allait obliger les patrons à prendre des mesures correspondantes : licenciement des ouvriers, lock-out, etc. Vers la même date avaient lieu les premières entrevues entre le gouvernement italien et les représentants des parties en

(1) D'après les documents publiés en octobre et novembre 1920 par le Bureau international du Travail.

lutte. Mais, déjà on avait la sensation qu'une lutte âpre devenait inévitable.

La troisième phase, celle du lock-out des industriels et de l'occupation des fabriques, commence le 1 Septembre. Ce jour-là, la Fédération des entrepreneurs, constatait que l'obstructionisme avait dégénéré en une anarchie complète, que la production avait cessé presque entièrement avec un gaspillage inutile des matières et de combustible, que des actes de violence contre les personnes et de sabotage contre les machines s'étaient produits, proclame le lock-out. A la déclaration de lock-out l'organisation ouvrière répond en ordonnant aux travailleurs d'envahir les établissements après leur avoir recommandé le respect des personnes et des choses ainsi que la continuation du travail.

Le 2 Septembre, le mouvement s'étend au centre industriel de la Ligurie et de Naples. Le 3 Septembre, les ouvriers avaient occupé toutes les usines de Milan. Le 4, ils occupent les chantiers navals d'Ancône, Sampierdarena et Savone. Cependant les industriels subordonnent la reprise des négociations à l'évacuation des usines et au rétablissement de la discipline hiérarchique.

La quatrième phase, qui s'ouvre le 9 Septembre, semble marquer le triomphe des tendances extrémistes de certains comités d'agitation. Des entreprises autres que les usines métallurgiques sont occupées à Turin et à Milan (fabriques de caoutchouc, de chaussures...)

La C. G. T. et le Parti socialiste interviennent alors. L'ordre du jour du Parti socialiste propose que l'occupation des usines soit étendue à toutes les entreprises dans le but de hâter la révolution communiste. L'ordre du jour de la C. G. T. au contraire expose que la lutte doit être contenue strictement dans le champ syndical. Le C. G. T. ne croit pas qu'on puisse transplanter en Italie les systèmes par lesquels on a réalisé le régime communiste en Russie. Elle demande que la direction du mouvement soit confiée à la Confédération elle-même dans le but d'obtenir que les employeurs reconnaissent le principe du contrôle syndical dans les entreprises, ce qui conduira plus tard à la gestion collective et à la socialisation. L'ordre du jour de la C. G. T. l'emporta par 591,245 voix contre 409,560 données à celui du Parti socialiste. Il avait été approuvé notamment par presque toutes les grandes organisations ouvrières.

Le 15 Septembre, le Président du Conseil, M. Giolitti, convoqua les intéressés, et, le lendemain, il institua le contrôle syndical dans les usines en nommant par décret une commission paritaire chargée de préparer un projet de loi.

Ce décret était ainsi conçu :

« Le Président du Conseil attendu que la Confédération Générale du Travail affirme qu'elle entend modifier les rapports en vigueur jusqu'ici entre les employeurs et les employés, de manière que ceux-ci puissent, à travers leurs syndicats, avoir la faculté de con-

trôler les industries dans le but d'arriver par ce contrôle, à améliorer ces rapports et à augmenter la production à laquelle la reprise économique du pays est subordonnée ;

« attendu que la Confédération générale de l'industrie ne s'oppose pas à l'expérience de l'introduction d'un contrôle par catégorie d'industries dans le but mentionné ;

« le Président du Conseil prend acte de cet accord et décrète qu'une Commission paritaire est constituée, composée de six membres nommés par la Confédération générale du Travail, dont deux techniciens ou employés par partie.

La Commission est chargée de formuler des propositions au gouvernement pour l'établissement d'un projet de loi organisant les industries sur la base de l'intervention des ouvriers dans le Contrôle technique, financier et administratif. La Commission est encore chargée de fixer, dans huit jours, les dispositions pour résoudre les questions qui peuvent surgir en matière d'enrôlement et de renvoi des ouvriers.

« Le personnel reprendra son poste. Toutefois, si la présence dans la même usine d'ouvriers et chefs était devenue incompatible, une commission composée de deux membres désignés par les industriels et deux désignés par les ouvriers établira les dispositions qui seront à prendre. »

La Commission chargée de fixer les détails de l'accord de Rome et d'établir les modalités de son appli-

cation commença ses travaux le 27 Septembre à Milan et en signa, le 1 Octobre, les clauses définitives.

Un grand débat sur la politique du gouvernement dans le conflit des métallurgistes eut lieu à la fin de Septembre au Sénat. Pendant la séance du 26, le Président du Conseil prononça un important discours.

« J'ai cru, dit-il, devoir intervenir dans les rapports entre industriels et ouvriers, et le Sénat sait qu'un concordat a été conclu, dont l'idée essentielle est de transformer l'organisation de l'industrie de telle façon que l'ouvrier puisse connaître exactement la situation de l'usine que jusqu'ici il n'avait pas le moyen de connaître. Quand l'ouvrier connaîtra cette situation, il pourra se rendre compte du point où étaient arrivées ses demandes. Le décret ne préjuge rien. La Commission paritaire doit présenter les propositions qui serviront à élaborer un projet de loi destiné à organiser les industries sur la base de l'intervention des ouvriers dans le contrôle technique, financier et administratif de l'entreprise.

Nous devons tous nous convaincre que l'avenir de notre pays dépend principalement de la manière dont sera résolue la grande question sociale. »

Le parti catholique, se voyant exclu de la Commission paritaire chargée de rédiger le projet de loi pour le contrôle syndical, manifesta son vif mécontentement au Président du Conseil. Celui-ci déclara alors que la Commission paritaire n'était chargée que de formuler des propositions qui seraient discutées par les Cham-

bres, et que, pour la préparation définitive de la loi il désirait aussi le concours de toutes les forces politiques et syndicales du pays.

ALLEMAGNE (1).

L'idée de la participation des ouvriers à la gestion des entreprises n'est pas nouvelle en Allemagne. Les employeurs avaient déjà institué des Conseils d'usine antérieurement à l'ordonnance impériale du 4 Janvier 1890 qui en consacre le principe en vue de permettre aux ouvriers de prendre part à l'administration des œuvres de prévoyance sociale créées dans les fabriques. L'ordonnance de 1890 favorisa le mouvement à un tel point qu'en 1906 un inspecteur du travail pouvait écrire qu'il n'existait plus de fabrique importante sans Conseil d'usine.

Le Code industriel de 1900 maintient cette institution et définit les fonctions des Conseils en leur accordant le droit d'intervenir dans la rédaction des règlements d'atelier. Il entend par conseil d'usine « les corps représentatifs dont la majorité des membres sont élus par les ouvriers majeurs de la fabrique ou de la section intéressée, dans leur sein, au vote direct et secret » (paragraphe 134 h). La loi du 14 Juillet 1902 rendit obligatoire la création de comités ouvriers dans les mines occupant d'habitude plus de cent ouvriers. Ces comités étaient investis d'une mission de conciliation, intervenaient dans la fixation des règlements de tra-

(1) *Sociale Praxis*, 4 et 18 décembre 1919.

vail, recevaient les vœux du personnel pour les transmettre à la direction, participaient à l'administration des œuvres de prévoyance, etc.

Cette participation n'était d'ailleurs que facultative. Au cours de la guerre, en 1916, on inséra dans la loi sur le service national une disposition rendant obligatoire la création de conseils ouvriers dans toutes les entreprises affectées au service national et occupant plus de 50 ouvriers. Ensuite, pendant la période révolutionnaire, de nombreux projets furent émis en vue de renforcer la participation des ouvriers à la gestion des entreprises industrielles. Tous ces projets ne différaient guère que par l'étendue des pouvoirs qu'ils accordaient aux conseils. En Mai 1919 le gouvernement présenta à son tour un projet provisoire qui fut soumis à l'examen d'une Commission; le texte qui résulta de ses délibérations fut soumis à l'assemblée nationale.

Le texte définitif de la loi a paru le 20 Janvier 1920. Son analyse est intéressante. Dans toutes les entreprises qui occupent régulièrement 20 ouvriers au moins, il doit être établi des Conseils d'usine (*Betriebsräte*) qui sont chargés de sauvegarder les intérêts économiques communs des ouvriers et des employés vis à vis de l'employeur et d'assister l'employeur dans l'exécution des buts de l'entreprise. Dans les entreprises qui occupent moins de 20, mais au moins 5 ouvriers les employés et ouvriers désignent un délégué pour eux tous, ou, s'ils ne sont pas d'accord, un délégué ouvrier et un délégué employé.

Le nombre des membres du conseil d'usine est déterminé par la loi proportionnellement au nombre des ouvriers et employés de l'entreprise ; il est au maximum de 30.

En vue de l'élection du conseil commun, le groupe des ouvriers et celui des employés constituent chacun un collège distinct. Le vote a lieu au scrutin secret.

Sont électeurs tous les ouvriers et employés de l'un et l'autre sexe, âgés de 18 ans au moins, jouissant de leurs droits politiques. Sont éligibles tous les électeurs de nationalité allemande, âgés de 24 ans au moins, qui ont effectué la période d'apprentissage et qui appartiennent depuis trois ans au moins à la profession.

Si un conseil d'usine compte 9 membres au moins, il y a lieu de nommer un comité directeur se composant de 5 membres.

La loi règle la procédure de réunion et de délibération des Conseils d'usine. Elle n'octroie pas, ainsi que le faisait le projet, à l'assemblée générale des ouvriers et des employés, le droit de juger la gestion du Conseil, ni, par conséquent, celui de le blâmer et de décider son remplacement.

Les Conseils d'usine ont pour mission de sauvegarder les intérêts économiques des travailleurs vis à vis de l'employeur. Ils surveillent l'exécution des contrats collectifs, interviennent dans la fixation des salaires, dans la détermination de la durée du travail, veillent au maintien des droits syndicaux, favorisent la con-

ciliation en vue d'éviter les grèves (1), surveillent l'hygiène et la sécurité des travailleurs, participent à l'administration des œuvres de prévoyance, donnent leur avis en cas d'introduction de nouvelles méthodes de travail, etc.

La loi ne contient plus l'obligation imposée par le projet aux patrons d'informer le Conseil d'usine de tous les engagements et congédiements survenus dans le personnel. Par suite a disparu de la loi la désignation de l'homme de confiance, chargé d'assister le patron lors des embauchages et des licenciements.

La communication du bilan et du compte des profits et pertes ne pourra être exigée que dans les entreprises comptant 300 ouvriers ou 50 employés au moins, et encore ce bilan et ce compte ne comporteront que certains éléments à déterminer par une loi à intervenir.

Sous cette réserve, les Conseils, en vue de remplir leur mission, peuvent exiger de l'employeur qu'il donne les renseignements nécessaires au sujet de la marche et des procédés de l'exploitation et qu'il produise les bordereaux de salaires. De plus le patron doit déposer tous les trimestres un rapport sur la marche des affaires, les résultats de l'exploitation et les besoins éventuels de main-d'œuvre.

Les Conseils d'usine seront nommés dans toutes les entreprises industrielles, commerciales, agricoles, ma-

(1) Le projet décidait que les grèves ne pouvaient être déclarées qu'à la majorité des deux tiers du personnel. Cette disposition a disparu dans le texte de la loi.

ritimes, fluviales, dans les administrations privées et publiques quand les fonctionnaires et agents pourront être assimilés aux ouvriers et employés.

Dans les sociétés anonymes, les Conseils pourront déléguer un ou deux de leurs membres pour faire partie des Conseils d'administration. Quoique chargés d'y défendre les intérêts des ouvriers et employés et de faire connaître les vœux de ceux-ci, ces délégués pourront prendre part au vote sur toutes les questions, mais ils ne seront cependant pas de véritables administrateurs, car ils ne pourront agir comme tels que dans les séances.

Telle est la mesure dans laquelle la loi allemande a organisé la représentation ouvrière dans l'administration des entreprises.

D'autre part, la même loi, dans une seconde partie, réorganise les Conseils d'ouvriers et les Conseils d'employés créés par le décret du 23 Décembre 1918. Elle fixe ainsi leur mission : veiller à l'exécution des mesures légales protectrices des ouvriers, des contrats collectifs et des sentences des Commissions de conciliations ; participer à l'établissement des contrats de travail, à la fixation des salaires, et notamment à la détermination des salaires de base et des nouvelles méthodes de rémunération, à la détermination des heures de travail, à la réglementation des congés, à l'examen des plaintes au sujet de l'instruction et du traitement des apprentis ; régler les dispositions particulières concernant un groupe d'ouvriers ; soumettre les conflits à la

commission de conciliation; veiller à l'exécution des mesures d'hygiène et de protection du travail.

Ajoutons que la loi sur les conseils d'entreprise a été mise en vigueur sur la rive droite du Rhin le 23 Février 1920. Elle doit être sous peu appliquée dans les territoires occupés (1).

NORVÈGE

La loi norvégienne du 23 Juillet 1920 institue les Conseils d'usine.

Elle s'applique aux entreprises privées et publiques qui emploient un personnel rémunéré et qui occupent au moins 50 ouvriers, en moyenne, par an. Ces entreprises comprennent non seulement celles qui sont régies par la loi sur les fabriques, mais encore les entreprises de chemins de fer, de tramways, de télégraphes, et de téléphones. Le roi peut d'ailleurs étendre le régime de la loi à d'autres entreprises.

Sont considérés comme ouvriers, au sens de la loi, les personnes de plus de 18 ans qui effectuent un travail rémunéré pour le compte d'une entreprise, à l'exception des directeurs, gérants et autres préposés supérieurs, ainsi que des apprentis messagers, employés et contre-maîtres qui exercent essentiellement une mis-

(1) Depuis le 10 janvier 1920, c'est-à-dire depuis l'entrée en vigueur du Traité de Paix, toutes les lois allemandes, y compris celles postérieures au 11 novembre 1918, sont applicables en territoire occupé, à moins que la Haute Commission Interalliée des territoires rhénans siégeant à Coblenz, n'en suspende ou n'en modifie l'application par une ordonnance.

sion de surveillance ou qui sont rémunérés au mois ou à l'année.

Dans toute entreprise soumise au régime de la loi, il sera institué un Conseil d'usine, lorsque cette institution sera demandée par le quart des ouvriers de l'entreprise.

Les membres du Conseil, qui ne pourront être moins de deux ni plus de dix, seront élus, avec un nombre égal de suppléants parmi les ouvriers de l'usine âgés de plus de 21 ans, et, autant que possible, parmi ceux qui ont été au service de l'usine pendant les deux dernières années. Tous les ouvriers de l'entreprise (au sens de la loi) jouissent du droit de vote. L'élection a lieu pour une année civile. Des élections complémentaires peuvent avoir lieu au cours de l'année, si le Conseil le juge nécessaire. Les ouvriers élus sont tenus d'accepter le mandat. Toutefois ceux qui ont exercé leurs fonctions pendant deux ans peuvent refuser un nouveau mandat. Les élections ont lieu à la fin de chaque année pour l'année suivante. Il y est procédé sous la direction d'un comité électoral où l'employeur et les ouvriers sont représentés.

Le Conseil d'usine étudie les matières qui concernent l'exploitation et émet son avis à ce propos, en tant qu'il s'agit des points suivants :

1° modifications importantes à introduire dans l'entreprise, en tant qu'elles concernent les conditions du travail ;

2° questions relatives à la fixation des salaires, aux

conventions collectives, à la durée du travail, à l'organisation du travail en cas de réduction de l'exploitation, aux congés et autres conditions du travail ;

3° réglemens d'atelier et leurs modifications ;

4° œuvres sociales.

Avant de prendre une décision sur ces points le chef d'entreprise est tenu de les soumettre au Conseil d'usine et d'en délibérer avec lui. S'il lui est impossible de procéder ainsi par suite de circonstances urgentes et exceptionnelles, le patron informera, le plus tôt possible, le Conseil de ses résolutions et lui en fera connaître les motifs.

Le Conseil peut, et, à la requête d'un intéressé, doit examiner et chercher à régler les différends où un ouvrier est parti, lorsqu'il s'agit des conditions du travail dans l'entreprise ou du renvoi de certains ouvriers.

Les membres du Conseil ne peuvent être renvoyés de l'établissement où ils travaillent que s'il existe des raisons de fait justifiant ce congé.

Les membres du Conseil sont tenus de garder le secret, aussi longtemps qu'ils exercent leurs fonctions et par la suite, sur les éléments d'exploitation qui seraient venus à leur connaissance à raison de leurs fonctions. Il leur est interdit d'imiter les méthodes et les procédés dont ils auraient obtenu connaissance de la même façon.

Le patron et son personnel ne peuvent passer des conventions contraires à la présente loi ou qui auraient pour but d'éluder ses dispositions.

D'ailleurs la loi ne s'applique pas aux fonctionnaires publics régis par la loi du 15 Février 1918, s'il est créé pour eux un Conseil représentatif en conformité de cette loi.

CHAPITRE DEUXIÈME

ETAT DE LA QUESTION EN FRANCE.

Comment la question s'est posée au cours de la guerre. — Les délégués du personnel dans les usines de guerre. — Les travaux de l'Association pour la protection légale des travailleurs. — La loi du 26 Avril 1917. — Les deux formules.

COMMENT LA QUESTION S'EST POSÉE.

La tendance de la classe ouvrière vers la participation à la gestion des entreprises ne date pas d'hier. Nous ne citerons qu'un exemple précis remontant à plus de 10 ans.

L'assemblée générale des ouvriers adhérents au syndicat national des travailleurs du gaz, réunie à Paris le 5 Janvier 1910, votait un ordre du jour contenant les passages suivants :

« L'heure est venue pour les Ministres qui sont aujourd'hui au pouvoir de se conformer à leur déclaration sur l'association du capital et du travail, sur la participation du personnel à la gestion des entreprises... Nous, de notre côté, en réunissant toutes nos éco-

» nomies, achetons des actions du gaz. Et alors nous
» obtiendrons en 1912 que l'exploitation du gaz soit
» assurée à Paris par une société au conseil d'adminis-
» tration de laquelle siégeront et les représentants du
» capital et les représentants du travail, également res-
» ponsables, également puissants. A quoi bon la grève,
» alors ! nous gérerons l'entreprise pour moitié ; ainsi
» nous montrerons la route du prolétariat organisé.(1).»

Mais c'est surtout au cours de la guerre que la question dont il s'agit s'est posée sous sa forme théorique et pratique.

Dès le début de 1917, la Confédération générale du Travail a fait valoir les raisons sociales, morales et techniques pour lesquelles les syndicats ouvriers, d'une part, étaient devenus partisans de l'institution des délégués élus par le personnel dans chaque établissement industriel, et, d'autre part, voulaient obtenir le droit de participer à la gestion des entreprises (1).

La Confédération générale du Travail a précisé son opinion sur cette question dans le programme des questions économiques soumises à l'examen de la Conférence syndicale tenue à Clermont-Ferrand, les 23-25 Décembre 1917. Un chapitre spécial du programme était consacré à l'institution des délégués du personnel. Il était ainsi conçu :

« Les délégués ouvriers.. — La pratique des délégués
» ouvriers, déjà admise dans les usines de guerre, doit

(1) Cité par Granier : *Les Actions au Travail*, 1910, page 122.

(1) *La Voix du Peuple*, n° du 1^{er} mai 1917.

» être généralisée, avec la condition essentielle que les
» délégués soient les mandataires des organisations
» syndicales et que leurs attributions n'empiètent pas
» sur l'action des syndicats. Leur rôle devra être élargi
» de façon à assurer le respect des conventions collec-
» tives, le contrôle des lois de protection ouvrière en
» même temps que le règlement des difficultés quoti-
» diennes. Par eux, sous la responsabilité et le contrôle
» de l'organisation ouvrière, pourra s'exercer la part de
» gestion qui, dans le nouveau statut du travail, devra
» revenir aux travailleurs.

« La classe ouvrière doit réclamer énergiquement sa
» part de gestion technique dans l'organisation de la
» production. Elle entend intervenir non seulement
» dans le règlement des questions de salaires, de durée
» de travail, d'apprentissage, d'hygiène et de sécurité,
» mais aussi dans l'administration et la direction de la
» production, et, ainsi, stimuler l'initiative de la bour-
» geoisie qui n'a fait preuve, jusqu'à présent, que d'un
» esprit rétrograde et routinier. »

La même question a donné lieu, dans le monde ouvrier, à une autre manifestation qui, pour être individuelle, n'en fut pas moins autorisée. Dans un ouvrage sur la Houille blanche (1), M. Léon Jouhaux, secrétaire général de la Confédération générale du Travail, a

(1) *La Houille blanche, une solution ouvrière*, par Léon Jouhaux, secrétaire général de la C. G. T. et Henry Prété, secrétaire du Comité d'action des organisations ouvrières.

montré les raisons pour lesquelles une part doit être faite au travail dans la gestion des entreprises.

« Et c'est maintenant que se pose notre revendication principale qui doit dominer toutes les autres, celle qui constitue la pierre d'assise de notre activité de demain, condition de notre développement vers le bien-être, la conquête pour le travail, du droit de discuter, à égalité de puissances pour déterminer les conditions de salaires fixes et les formes du labeur auxquelles seront soumis les travailleurs. Au moment où se pose pour nous, classe ouvrière française, au même titre que les autres classes, le problème de l'inéluctable transformation industrielle et commerciale, la modification profonde des règles qui jusqu'ici nous étaient appliquées, s'impose. La classe ouvrière doit posséder le droit de discuter de toutes les questions ressortissant du travail. Il ne peut pas être parlé de méthodes nouvelles en dehors de sa volonté librement exprimée, de son acceptation consciente des formes de cette situation nouvelle. Il semble que, dans les milieux dirigeants, on ait une fois de plus le secret désir d'aboutir à une situation équivoque. Si cette volonté continuait à se manifester, il serait indispensable d'affirmer la nôtre et de faire en sorte qu'on en tienne compte. »

Les tendances ouvrières que nous venons de noter ont reçu un commencement de satisfaction par l'institution des délégués du personnel dans les usines de guerre.

Récemment, la Confédération générale du Travail a renouvelé et précisé ses desiderata dans cet ordre d'idées (1). Elle a échangé avec le gouvernement des vues qui, si elles n'ont pas abouti, ont du moins préparé peut-être le terrain à une entente. Suivant la C. G. T. les Commissions d'atelier devaient exercer un contrôle sur la main-d'œuvre, les embauchages, les salaires. Elles interviendraient dans la discipline intérieure des établissements industriels pour tout ce qui concerne l'organisation et la protection du travail. Le gouvernement a la délicate mission de faire la part de ce qu'il y a de juste dans ces prétentions, sans sacrifier l'autorité du chef d'entreprise, qui est la conséquence de sa responsabilité, et qui paraît nécessaire à l'ordonnance et au perfectionnement de la production.

LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL DANS LES USINES DE GUERRE.

Au cours de la guerre, et particulièrement à partir de Janvier 1917, M. Albert Thomas, ministre de l'armement, a dû prendre des mesures, pour assurer la marche régulière du travail dans les nombreux établissements privés exécutant les commandes de matériel de guerre. Ces mesures ont eu pour but, les unes de régler les différends entre patrons et ouvriers, les autres de prévenir autant que possible ces différends en facilitant toutes explications utiles entre les deux

(1) *L'Information ouvrière*, nos du 20 au 30 mars 1921.

parties. L'institution de délégués du personnel ou délégués d'ateliers, dans les nombreuses usines privées, a fait l'objet, entre Février et Septembre 1917, de cinq circulaires du Ministre de l'Armement.

D'après la circulaire du 24 Juillet, l'institution ne peut rendre des services véritables que dans les établissements occupant au moins 50 ouvriers.

La circulaire du 5 Septembre, qui contient la plupart des dispositions relatives à ce sujet, définit le rôle et les attributions des délégués, et, spécialement, délimite le rôle des délégués et celui des syndicats ouvriers. Le fonctionnement de l'institution est réglé de la manière suivante.

Sont électeurs, les ouvriers et les ouvrières âgés de 21 ans, de nationalité française et jouissant de leurs droits civiques (hommes et femmes), et, pour les hommes, de leurs droits politiques; en outre il faut appartenir à l'usine depuis deux mois au moins.

Sont éligibles, les électeurs, hommes et femmes, appartenant à l'usine depuis un an au moins; si un délai plus long paraît nécessaire, il ne devrait pas excéder trois ans. La durée du mandat doit être d'un an. « Le droit à réélection, dit la circulaire, semble devoir être maintenu sans réserves. Il y a, en effet, intérêt à ce que les délégués d'ateliers demeurent longtemps en faction. »

Il convient de faire élire deux délégués, un titulaire et un suppléant, par groupe de 100 ouvriers d'une même profession. Si les délégués sont élus par atelier,

on peut admettre un délégué et un suppléant par atelier de 25 à 100 ouvriers et 2 par atelier de plus de 100 ouvriers.

Les délégués du personnel doivent être reçus, une fois par mois au moins, par le directeur de l'usine lui-même ou, tout au moins, dans les grands établissements, par un chef de service d'une expérience et d'une compétence spéciale.

Telles sont les règles générales adoptées par le Ministre de l'Armement pour assurer l'organisation et le fonctionnement de l'institution des délégués du personnel dans les usines de guerre. Ces règles ont été appliquées pendant près de deux ans, avec de simples variantes, dans de nombreux établissements portant sur des industries très différentes (métaux, bois, bâtiment, etc.), et situés dans les régions les plus diverses. Ces règles ont d'ailleurs été arrêtées en tenant compte des faits et aussi des opinions et des tendances respectives des deux parties; elles semblent donc devoir comporter un enseignement pour l'avenir.

TRAVAUX DE L'ASSOCIATION POUR LA PROTECTION LÉGALE DES TRAVAILLEURS.

L'Association nationale française pour la protection légale des travailleurs était qualifiée, par sa nature comme par ses travaux antérieurs, pour étudier le problème de la participation ouvrière et proposer des solutions.

Le rapport de M. François Fagnot, chef des enquêtes de l'office du travail, constitue une œuvre importante et remarquablement documentée. Il a fait l'objet, en Juin et Juillet 1919, d'une discussion approfondie par l'Association. Celle-ci adhère nettement au principe de la participation ouvrière et émet des vœux précis au sujet de la constitution, du fonctionnement et des attributions de Comités mixtes d'entreprise (1). Sans répudier la formule de l'actionnariat ouvrier, appliquée par la loi du 26 Avril 1917, elle propose une formule plus souple en vue de la réalisation du principe de la participation.

LA LOI DU 26 AVRIL 1917.

Le législateur lui-même, au cours de la guerre, n'a pas hésité à consacrer l'idée de la participation des ouvriers à la gestion des entreprises. La loi du 26 Avril 1917 sur les Sociétés Anonymes à participation ouvrière est destinée à permettre à l'ouvrier de s'élever à la condition d'associé de l'entrepreneur, au lieu d'être simple salarié, et de rendre ainsi plus rares les conflits entre le capital et le travail (1).

(1) Ces travaux ont été réunis dans un fascicule publié par l'Association pour la protection légale des travailleurs et ayant pour titre : *La Part du Travail dans la Gestion des Entreprises*, par François Fagnot — Compte-rendu des discussions. Vœux adoptés 1919.

(1) Travaux préparatoires : Projet de loi sur les sociétés par actions à participation ouvrière, présenté par le Ministre du Travail, le 19 mai 1913 Chambres, *Doc. parlem.*, n° 2736. — Proposition de loi relative aux Sociétés par actions à participation ouvrière déposée par M. Chéron, sénateur, le 23 décembre 1915. *Doc. parlem.*, n. 472, *Journal officiel*, n. 368. — Rapport Deloncle, du 26 octobre 1916, Sénat, *Doc. parlem.*, n° 386, *Journal officiel*, p. 565. Discussion et vote du Sénat en première

Dans une Société Anonyme qui accepte le régime légal de la participation ouvrière, une société de main-d'œuvre doit être constituée entre tous les salariés (majeurs) de l'entreprise et cette société sera représentée : 1° au Conseil d'administration de la société anonyme ; 2° aux assemblées générales des actionnaires. Les délégués des travailleurs sont donc admis à prendre part, sans aucune restriction, à la direction des entreprises.

D'autre part les actions de travail ne peuvent jamais devenir une propriété individuelle ; elles demeurent propriété collective de tous les salariés de l'entreprise. Les dividendes seuls peuvent être distribués à chacun des salariés.

L'œuvre législative de 1917, dont nous décrirons complètement l'économie et apprécierons la valeur dans le chapitre suivant, n'a guère été couronnée de succès. La formule de l'actionnariat ouvrier, si intéressante en elle-même, présente d'indéniables difficultés d'application.

Aussi convient-il d'examiner avec soin la seconde formule, actuellement à l'étude, des Conseils mixtes d'entreprise. Peut-être sera-t-elle assez souple pour permettre de réaliser plus facilement le principe de la participation ouvrière. C'est ce que nous verrons dans un chapitre ultérieur.

délibération, du 1^{er} mars 1917. — Renvoi à la Chambre, rapport Descamps, du 30 mars 1917, n° 3207. *Journal officiel*, p. 429. Vote de la Chambre, 5 avril 1917. Loi promulguée le 26 avril 1917. *Journal officiel* du 28.

CHAPITRE TROISIÈME

L'ACTIONNARIAT OUVRIER.

Historique. — Caractères de l'actionnariat ouvrier dans la loi de 1917. — Economie générale de cette loi. — Insuccès de la législation de 1917. — Ses causes. Critiques de la loi. Projet de réforme. — L'idée de l'actionnariat ouvrier obligatoire.

HISTORIQUE DE L'ACTIONNARIAT OUVRIER.

L'actionnariat ouvrier se propose la paix sociale et la prospérité de l'industrie, grâce à l'association des deux facteurs de la production.

La participation aux bénéfices est loin d'atteindre le but désiré. Car, d'une part, elle constitue une demi-mesure, un palliatif du conflit entre le capital et le travail, non une solution de ce conflit. Et, d'autre part, les ouvriers ont, en général, considéré leur part de bénéfice comme un sursalaire, et non comme une association.

Ainsi un certain nombre de chefs d'industrie ont-ils cherché à perfectionner la participation aux bénéfices

pure et simple et à la transformer en participation au capital (1).

De nombreuses combinaisons ont été expérimentées. On a cherché d'abord à faciliter aux ouvriers l'acquisition d'actions émises à un taux peu élevé ou divisées en coupures, à l'aide de leurs économies ou de prélèvements fixés sur leurs salaires. Mais ce procédé, éveillant la défiance des ouvriers et exigeant chez eux des économies qui ne sont guère dans leurs habitudes, a eu peu de succès.

Un autre système, dit de la Copartnership, consiste à faire précéder la participation au capital d'une participation aux bénéfices avec répartition différée. Les sommes annuelles revenant à chaque ouvrier par le jeu de la participation aux bénéfices ou des primes sont mises en réserve jusqu'à ce qu'elles soient suffisantes pour permettre l'achat d'une action de capital. Lorsque l'ouvrier quitte l'usine, on lui rembourse la valeur des actions qu'il avait ainsi acquises et dont il

(1) Sur l'actionnariat ouvrier :

PIC : *Journal des Sociétés*.

GRANIER : *Les actions au Travail*, 1910;

GIDE : *L'Actionnariat ouvrier*, 1910.

WAXWEILLER : *La Participation aux bénéfices*, 1898;

PIC : *Journal des Sociétés*, 1917, p. 292.

PIC : *Un Voyage social en Grande-Bretagne*, dans *Questions pratiques de législation ouvrière*, 1907;

THALLER : *Annales de Droit commercial*, 1909, p. 343.

GERMAIN MARTIN : *Les actions du Travail*, 1991.

ANTONELLI : *Les actions de travail dans les Sociétés anonymes à participation ouvrière* (avant-propos de M. Briand), 1912.

Comte DE BRIEY : *Essai sur l'Association du Capital et du Travail par l'actionnariat ouvrier*, 1914.

HENRI MOURET : *Sociétés anonymes à participation ouvrière et actions de travail* (Préface de M. le professeur Percerou), 1919.

n'avait qu'une propriété temporaire. Ce procédé a donné, sous des formes diverses, de bons résultats dans certaines sociétés (Imprimerie Laroche-Joubert, Familistère de Guise, Grands magasins du Bon Marché, Mines de Carvin; en Angleterre: Chantiers Furness, South Metropolitan, et les nombreuses sociétés affiliées à la Labour-Copartnership Association). Mais, dans cette combinaison, si l'ouvrier n'a rien à déboursier, ou lui impose une économie forcée en vue de l'achat d'une action de capital: d'où la résistance et la défiance des ouvriers.

Un perfectionnement de la Copartnership a consisté dans l'attribution « gratuite » d'actions de capital aux ouvriers. Les frères Lever, fabricants de savon à Port-Sunlight, en Angleterre, ont réalisé cette idée, grâce à la combinaison suivante : des certificats, ou titres de Partnership, représentant au total la part du capital social réservée au personnel, furent remis à des mandataires (trustees) qui, titulaires de la totalité des titres eurent la mission de les répartir entre les participants. Ces derniers devaient au préalable, signer un engagement les liant à la maison d'une façon absolue.

Le principal défaut de ce système, c'est que l'ouvrier n'a pas un droit strict à la participation au capital. De plus la propriété des actions est individuelle pour l'ouvrier ; et incessible et temporaire en ce sens que si ce copartner quitte l'usine pour une autre raison que la vieillesse ou la maladie, il doit restituer son certificat; si le copartner quitte l'usine pour cause de vieil-

lesse ou de maladie, il reçoit un certificat de préférence qui lui conserve ses droits sur les dividendes ; enfin, s'il meurt, étant copartner, sa veuve bénéficie des mêmes avantages.

En France le mouvement en faveur de l'actionnariat ouvrier se dessina, dès les premières années du XX^e siècle, dans les milieux des économistes et des parlementaires.

Une proposition de loi de M. Justin Godard, en 1909, tendait à l'établissement d'un système basé sur les actions de jouissance du travail (1). Chaque année, il serait fait, sur les bénéfices nets de toute société par actions un capital fixe, un prélèvement d'un dixième au moins, dont moitié serait affectée à la formation d'un fonds de réserve et moitié à l'amortissement des actions. En remplacement de chaque action amortie seraient créées deux actions de jouissance. L'une, dite action de jouissance du capital, serait remise en échange de ses titres anciens au porteur de l'action amortie ; l'autre dite action de jouissance du travail, serait délivrée à la Caisse Nationale de Crédit au Travail. Les dividendes perçus par cette caisse seraient affectés à des œuvres sociales.

Devant la Commission du travail, cette caisse de Crédit au travail fut vivement critiquée. Il a paru fâcheux d'attribuer en bloc à une caisse nationale, c'est-à-dire à l'Etat, une part importante des bénéfices réalisés par

(1) Proposition du 17 mai 1919, Chambre, *Documents parlementaires*, n° 2487 et 2488.

l'ensemble des entreprises. On se demande s'il ne serait pas plus équitable, afin de faire la part du travail, d'en faire bénéficier chaque collectivité ouvrière.

D'autre part la proposition Godard admettait l'opportunité d'imposer législativement, au moins aux sociétés par actions, l'association du travail et du capital. Or cette participation obligatoire avait peu de défenseurs. On redoutait que notre industrie ne fût handicapée, dans sa lutte contre la concurrence étrangère, par ce prélèvement forcé. On ajoutait qu'il serait imprudent de multiplier les actions de jouissance dont la spéculation avait déjà fait de grands abus.

Les auteurs qui creusaient la question de l'actionnariat, MM. Granier et Antonelli, par exemple, écartaient d'ordinaire l'idée de l'obligation et estimaient que le rôle du législateur devait se borner à favoriser, par une réforme de la législation des sociétés, la création de sociétés à participation ouvrière, celle-ci demeurant du reste facultative en principe. Les actions de travail, en nombre déterminé par les statuts, seraient la propriété collective de tous les salariés actifs de la société, y travaillant depuis un certain temps et d'une façon permanente.

M. Viviani, ministre du travail, se disposait à saisir la Chambre d'un projet conçu dans cet esprit, projet annoncé dans le discours de M. Briand à Périgueux (le 10 Octobre 1909) lorsque survint la chute du ministère.

Economistes, industriels, jurisconsultes, poursui-

vaient de leur côté la solution du problème. M. Ch. Mildé proposa une combinaison assez complexe reposant, comme celle de M. Godard, sur la création d'actions de jouissance après amortissement des actions de capital. La société-type avait pour but « l'accession de l'élément travailleur à la propriété de l'entreprise par sa substitution graduelle à l'élément capitaliste pur au moyen de l'attribution au personnel ouvrier et employé d'une part des bénéfices dont le montant sera employé au remboursement progressif des actions de capital originellement souscrites et à leur remplacement simultané, sans aucune variation du capital social, par des actions de travail qui seront attribuées aux ouvriers et employés de la société et circuleront entre eux perpétuellement par le jeu du rachat dans les conditions prévues aux statuts (1) ». La combinaison préconisée tendait à éliminer peu à peu le capital et à rendre le personnel de la société seul propriétaire du fonds social, représenté par des actions de travail. Cette conception n'apportait pas une formule d'association du capital et du travail; elle supprimait le conflit en éliminant entièrement le premier.

Suivant un autre système, préconisé par M. Sylvain Périssé (2), chaque travailleur, lors de chaque distribution de dividendes, aurait reçu en espèces la moitié de sa part dans les bénéfices; l'autre moitié aurait été

(1) MILDÉ : *Comment rendre les ouvriers propriétaires*, 1908.

f. ANTONELLI, *op. cit.*, page 170.

(2) *La paix dans l'industrie*, articles publiés dans le *Temps* des 7, 9 et 11 septembre 1909, f. GRANIER, *op. cit.*, p. 206 et suiv.

alors transformés en actions de travail, équivalentes en valeur nominale aux actions de capital. Ces actions de travail auraient d'ailleurs été collectives jusqu'à la société. Ainsi conçu, l'actionnariat ouvrier aurait reposé sur la participation aux bénéfices partiellement convertie en réserves représentées par des actions de même origine que les actions capitalistes ouvrières.

Dans un autre système, on créait des actions de jouissance de travail naissant à l'entrée de l'ouvrier à l'usine pour s'éteindre à sa sortie ou à sa mort (1).

Mais c'est dans le sens tracé par M. Briand à Périgueux dans son discours du 10 Octobre 1909 et par le projet de M. Viviani que devait s'orienter le travail législatif.

Le 19 Mai 1913, M. Henry Chéron, étant ministre du Travail, déposa un projet de loi qu'il reprit devant le Sénat le 23 Décembre 1915. C'est de cette proposition qu'est sortie la loi du 26 Avril 1917 sur les sociétés anonymes à participation ouvrière.

CARACTERES DE L'ACTIONNARIAT OUVRIER DANS LA LOI DE 1917.

Economie générale de cette loi.

Les caractères fondamentaux de l'actionnariat ouvrier dans la loi de 1917 peuvent être ramenés à deux.

(1) FERNAND ROME, substitut du procureur général près la Cour de Paris : *Le Contrat collectif et les Syndicats professionnels*, 1906.

Les actions de travail sont délivrées « gratuitement » aux salariés de l'entreprise. La gratuité est ici considérée par opposition avec les modes d'acquisition des actions par les ouvriers dans certains systèmes de participation au capital précédemment expérimentés ou préconisés en théorie. Dans ces systèmes les ouvriers achetaient les actions par des paiements en argent, soit à l'aide de leurs économies, soit à l'aide de retenues sur leurs salaires, soit encore à l'aide des sommes leur revenant par le jeu de leur participation aux bénéfices ; le travail se transformait par l'épargne en capital monétaire.

Au contraire, dans le système de la société à participation ouvrière, le droit du travail est acquis dès la formation de la société. « Les actions de travail, dit M. Antonelli (1), ne sont pas la conséquence d'une épargne à caractère capitaliste, mais sont la représentation immédiate des droits que s'acquiert le travail au produit des entreprises par le seul fait de sa collaboration. »

Le travail constitue un apport et a droit à une rémunération. Celle-ci consiste dans un certain nombre d'actions. Fréquemment les statuts d'une société accordent à un tel ou un tel des parts de fondateurs parce que cette personne apporte à la société des connaissances techniques, des relations commerciales, une clientèle ou une invention. De même les actions de travail

(1) *Op cit.*, page 41.

sont délivrées au personnel en rémunération de son apport en travail. L'action de travail est donc acquise à titre onéreux par le personnel. Prise à la lettre, l'expression de gratuité serait erronée. Elle signifie seulement qu'il s'agit d'actions non payantes comme celles qui rémunèrent les apports en industrie.

Le second trait essentiel de l'actionnariat ouvrier, dans la loi de 1917, est le caractère collectif de cet actionnariat. La loi a tenté en cette matière un intéressant essai d'organisation de la propriété collective.

Lorsqu'une société anonyme adopte la forme de la participation ouvrière, les actions de travail doivent être obligatoirement attribuées à la collectivité du personnel de l'entreprise; en aucun cas elles ne peuvent l'être aux salariés individuellement.

Les motifs pour lesquels le législateur a préféré l'actionnariat collectif à l'actionnariat individuel ont été nettement indiqués par M. Ch. Deloncle dans son rapport au Sénat.

L'action individuelle eût été une cause de difficulté entre les ouvriers eux-mêmes. Tous les ouvriers et employés d'une entreprise n'auraient pu recevoir des parts égales, des titres ou coupures de titres ayant une valeur identique, puisque chacun d'eux a des aptitudes, des qualités professionnelles et des fonctions différentes, par suite, représente une valeur de travail différente. Cela étant qui ferait donc la répartition des actions individuelles ? Le Conseil d'administration de la Société Anonyme dans lequel dominera l'élément

capitaliste. Cette répartition provoquera dans le personnel, des jalousies, des suspicions, des conflits. Il arriverait même que le Conseil d'administration n'accorderait pas des actions à tous les ouvriers. Dès lors les ouvriers actionnaires seraient hostiles à toutes les revendications ouvrières; ils combattraient les augmentations de salaires se traduisant par une diminution plus grande des bénéfices sur les actions. Le conflit, au lieu d'être entre les capitalistes de maintenant et les ouvriers, sera entre les capitalistes grossis d'un certain nombre d'ouvriers propriétaires et la catégorie des ouvriers non propriétaires.

L'actionnariat collectif fait disparaître ces dangers. C'est la collectivité des ouvriers et des employés qui reçoit la totalité des actions, qui en est propriétaire et qui fait entre tous, la répartition annuelle en vertu de décisions prises par elle, de la totalité des dividendes de ses actions. Le problème à résoudre est social. Une collectivité de capitalistes doit se dresser devant elle une autre collectivité qui lui reproche de prendre une trop grande part des bénéfices. Collectif, le problème doit recevoir une réponse collective et non individuelle.

Aussi bien l'attribution des actions de travail à des individus constamment variables composant le personnel d'une entreprise aurait été impossible, surtout avec les droits de gestion sociale et de partage des bénéfices.

La collectivité du personnel salarié, essentiellement variable, a été constituée par la loi en personne morale,

sous la forme d'une société coopérative de main-d'œuvre. Celle-ci est le support juridique de la propriété collective; elle est une entité juridique représentant tous les salaires de l'entreprise.

Les idées directrices de la législation de 1917 étant dégagées, nous devons décrire l'économie générale de celle-ci.

A côté des questions de capital la loi crée des actions de travail qui sont la propriété collective du personnel salarié de la société; en aucun cas elles ne peuvent être attribuées individuellement aux salariés.

Le titulaire de cette propriété collective est une société, nommée par le législateur « Société Commerciale coopérative de main-d'œuvre. » Les actions de travail sont nominatives, inscrites au nom de cette société, inaliénables pendant toute la durée de la société à participation ouvrière et frappées d'un timbre indiquant l'inaliénabilité et l'incessibilité de ces actions.

Le nombre des actions de travail est fixé par les statuts de la Société Anonyme. Elles donnent des droits identiques à ceux des actions de capital, sous certaines réserves. Ainsi ces actions ont droit à une part sur les bénéfices annuels distribués après le paiement d'un intérêt fixé aux actions de capital, elles ont droit également au partage des bénéfices réservés ou de liquidation lors de la dissolution de la société, mais après remboursement du montant des actions de capital. La coopérative de main-d'œuvre, seule propriétaire des actions de travail, perçoit tous les bénéfices; elle les

répartit entre tous ses membres conformément à ses statuts propres et aux délibérations de ses assemblées générales.

La coopérative de main-d'œuvre, innovation importante de la loi de 1917, comprend obligatoirement et exclusivement tous les salariés (ouvriers et employés des deux sexes) attachés à l'entreprise depuis au moins un an et âgés de plus de 21 ans. Le mot salarié est ici dans son sens le plus large et comprend, outre les ouvriers manuels, tous les employés, contre-maîtres, ingénieurs, etc., accomplissant un travail intellectuel ou de direction.

La loi régleme la représentation des participants de la coopérative de main-d'œuvre aux assemblées générales de la Société Anonyme capitaliste ainsi qu'en cas d'action en justice. « Les mandataires élus doivent » être choisis parmi les participants. Leur nombre est » fixé par les statuts de la Société Anonyme. Le nombre » des voix dont disposent ces mandataires à chaque » assemblée générale est au nombre des voix attribuées » au capital qui y est représenté dans la même proportion que le nombre des actions de travail est à celui » des actions de capital. Il est déterminé au début de » chaque assemblée d'après les indications de la feuille » de présence. Les mandataires présents partagent » également entre eux les voix qui leur sont ainsi » attribuées, les plus âgés bénéficiant des voix restantes.

« En cas d'action judiciaire, les mandataires élus à

» la dernière assemblée générale désignent un ou plusieurs d'entre eux pour représenter les participants.
» Si aucune élection n'avait encore été faite, ou si aucun des mandataires élus ne faisait plus partie de la coopérative de main-d'œuvre, il serait procédé à l'élection de mandataires spéciaux... Toutes les décisions des assemblées générales coopératives de main-d'œuvre devront d'ailleurs être prises dans ces mêmes formes et conditions. » (Article 76).

De plus, l'article 77 vise certaines assemblées générales extraordinaires; il décide que les assemblées délibérant sur des modifications statutaires ou sur des propositions de continuation de la société au-delà du terme fixé pour sa durée ou de dissolution avant ce terme, ne sont régulièrement constituées et ne peuvent valablement délibérer qu'autant qu'elles comprendront un nombre d'actionnaires représentant les trois quarts des actions du capital. Il pourra toutefois en être décidé autrement par les statuts. Le même article 77 ajoute : « Dans le cas où une décision de l'assemblée générale emporterait une modification dans les droits attachés aux actions de travail, cette décision ne sera définitive qu'après avoir été ratifiée par une assemblée générale de la coopérative de main-d'œuvre. »

La loi réglemente aussi la participation de la coopérative de main-d'œuvre au Conseil de l'Administration de la Société Anonyme capitaliste. A cet égard l'article 78 consacre une innovation de première importance. « Le Conseil d'Administration de la Société Anonyme

» à participation ouvrière comprend un ou plusieurs
» représentants de la Société coopérative de main-
» d'œuvre, ces représentants sont élus par l'assemblée
» générale des actionnaires et choisis parmi les man-
» dataires qui représentent la coopérative à cette
» assemblée générale. Le nombre en est fixé par le rap-
» port qui existe entre les actions de travail et les
» actions de capital. Ils sont nommés pour le même
» temps que les autres administrateurs, et sont comme
» eux rééligibles; toutefois, leur mandat prend fin s'ils
» cessent d'être salariés de la société et, par suite, mem-
» bres de la coopérative. Si le Conseil d'Administration
» ne se compose que de trois membres, il devra com-
» prendre tout au moins un représentant de la société
» ouvrière. »

Les administrateurs, délégués du personnel, sont entièrement assimilés aux administrateurs représentant les actions du capital.

Il résulte des dispositions précédentes que le personnel de l'entreprise participe donc non seulement à la répartition des bénéfices, mais encore à la gestion sociale, et, en outre, à la répartition de l'actif de la liquidation.

D'ailleurs, si la loi accorde diverses faveurs et immunités fiscales aux Sociétés Anonymes adoptant la modalité à participation ouvrière, elle limite elle-même son domaine d'application à deux points de vue.

En premier lieu, la loi ne s'applique qu'aux Sociétés

Anonymes (article 72), contrairement au projet primitif qui visait toutes les sociétés par actions.

En second lieu, la modalité à participation ouvrière est purement facultative. Les Sociétés Anonymes pourront user de la faculté qui leur est offerte, soit dès leur constitution, soit plus tard, par modification aux statuts. Mais elles n'ont aucune obligation d'émettre des actions de travail et d'adopter la forme de la loi de 1917. L'obligation avait pourtant ses partisans dès l'élaboration de la loi.

INSUCCÈS DE LA LÉGISLATION DE 1917.

Ses causes. Critiques de la loi. Projet de réforme.

L'idée de l'actionnariat ouvrier obligatoire.

C'est un fait que la loi du 26 Avril 1917 a eu, jusqu'ici, très peu de succès. Le nombre des Sociétés Anonymes anciennes ou nouvelles, qui ont adopté la forme à participation ouvrière, est tellement infime qu'il peut être considéré comme nul.

On a, jusqu'à présent, l'impression que la montagne accouche d'une souris et que l'expérience sociale annoncée par le rapporteur de la loi devant le Sénat tend à se réduire à une expérience de laboratoire.

Pour se rendre compte, autant qu'il est possible, des causes de cet insuccès, il est nécessaire d'examiner les principales critiques dirigées contre l'œuvre législative de 1917, ainsi que les principaux projets de réforme émis à l'heure actuelle.

La principale critique s'adresse à la notion même de l'action de travail et à ses conséquences logiques et pratiques.

Il n'est pas douteux que l'action de travail se présente, dans la loi de 1917, avec le caractère d'une véritable action. Les termes de la loi sont formels et la pensée du législateur s'est nettement manifestée à cet égard dans les travaux préparatoires (1).

Or cette solution législative a suscité de vives critiques. On a voulu voir dans l'action de travail, soit une créance, soit une part d'intérêt, soit une part sociale sui generis qu'on a proposé d'appeler « part de travailleur » par symétrie avec la part de fondateur.

On ne conteste pas que le travail puisse faire l'objet d'un apport. Mais on soutient que, dans la Société Anonyme, et en vertu de l'article 34 du code de commerce et des articles 1 et 3 de la loi de 1867, l'action est une partie intégrante du capital.

« Le mot capital, dit M. Thaller (1), a une acception étroite, les valeurs susceptibles d'être inventoriées et d'avoir une estimation durable en font seules partie. Comment y intégrer de simples services ? »

Cette considération a été développée avec force par M. Percerou :

« Autre chose, a-t-il dit (2), est dans une Société

(1) Voir, notamment, les rapports de M. Ch. Deloncle au Sénat et de M. Deschamps à la Chambre des députés.

(1) *Traité de Droit commercial*, n° 640.

(2) PERCEROU : Préface au livre de M. Mauret : *Société anonymes à participation ouvrière et actions de travail*, pages 3 et suiv.

» Anonyme, le capital social, autre chose le fonds
» social. Qu'on le veuille ou non, il existe entre l'apport-
» capital et l'apport-travail cette différence essentielle
» et irréductible que le capital constitue une valeur
» susceptible de réalisation immédiate et sur laquelle,
» en cas de dissolution, les créanciers sociaux peuvent
» se faire payer en l'amendant, tandis que l'apport-
» travail ne peut être vendu. Que la Société vienne à
» cesser son exploitation pour cause de dissolution ou
» de faillite, aussitôt son personnel reprend sa liberté.
» Le travail à venir — eût-il même été promis pour un
» temps et moyennant un salaire fixés à l'avance pour
» une longue durée, ce qui d'ailleurs n'est point le cas
» dans la réalité — ne représente pas un élément
» d'actif que les créanciers sociaux puissent faire ven-
» dre pour se payer sur le prix. On ne saurait, par con-
» séquent, en faire figurer la valeur dans le capital
» social, gage des créanciers. Au point de vue de la
» garantie des tiers et du Crédit de la Société il n'est
» pas possible — parce que contraire à la réalité des
» choses — d'assimiler le travail au capital et de don-
» ner aux actions de travail une valeur nominale cor-
» respondant à une fraction du capital social. Sans
» doute l'apport-travail constitue un élément du fonds
» social, si on entend par cette expression l'ensemble
» des éléments qui assurent le fonctionnement et la
» prospérité de l'entreprise ; mais il ne constitue pas
» et ne peut pas constituer un élément du capital social
» garantie des tiers. Ce serait méconnaître cette vérité

» essentielle que de prétendre assimiler complètement
» et à tous égards l'action du travail à l'action du capi-
» tal. »

M. Percerou, dont nous venons de citer les lignes précédentes, note encore d'autres différences. L'action est un titre essentiellement négociable. Or les prétendues actions de travail sont par essence inaliénables pendant toute la durée de la société. Certes cette inaliénabilité était nécessaire pour assurer au futur personnel-ouvrier le maintien de sa part dans les profits de l'entreprise, mais elle l'est pour une autre raison encore plus profonde, qui s'opposerait, le cas échéant, à la cession d'actions de travail même individuelles. Une action de capital non entièrement libérée peut être cédée, parce que la Société peut, au moyen de saisies et de ventes forcées, recouvrer le non versé soit sur le souscripteur primitif, soit sur le cessionnaire. « Mais, si l'on invoque, dit M. Percerou, la cession, par exemple, 4 ans après la constitution d'une société constituée pour 30 ans, d'une action de travail émise par elle, comment cette société pourra-t-elle recouvrer les vingt-six trentièmes de travail restant dûs par le cédant sur le titre qu'il a cédé ? Si après avoir vendu son action l'ouvrier quitte l'usine, la créance de travail dont il reste débiteur est évidemment irrécouvrable. Permettre aux attributaires d'actions de travail (groupe ou individu) de les vendre avant qu'elles ne soient entièrement libérées — c'est-à-dire, le travail constituant nécessairement un apport successif, avant que la société ne

soit arrivée à son terme — ce serait en réalité leur permettre d'escompter une créance future sur la société, sans que celle-ci ait le moyen de les contraindre à fournir la contre-prestation correspondante, nous voulons dire à libérer leur souscription en travail. »

En somme, l'action serait une partie intégrante du capital proprement dit; d'autre part l'action d'apport en général doit être entièrement libérée au moment de la constitution de la société; or, cette libération est impossible pour les actions de travail qui sont un apport de services futurs et successifs. Telles sont les objections formulées contre la solution de la loi de 1917.

Ces objections sont très sérieuses. Cependant il convient de remarquer que, jusqu'ici, la législation ne s'était occupée que des capitaux apportés en argent et que la loi de 1917 a voulu obéir à des idées économiques et sociales plus larges. Elle a réglementé un autre élément essentiel des sociétés par actions : l'apport-travail.

A la notion étroite de l'action, fraction du capital social, se substitue, depuis plusieurs années, la notion de part sociale fraction du fonds social. Ce fonds social comprend non seulement le capital argent originaire, mais tout ce qui contribue à former le patrimoine de la société. Tous les biens et valeurs incorporés dans la société et producteurs pour elle de profits contribuent au but social et peuvent devenir des éléments de fonds social. Parmi elles figure l'apport-travail.

« Une entreprise, dit M. Antonelli (1), organe économique de production, a besoin d'un capital immobilier, d'un capital mobilier, de main-d'œuvre, d'un marché économique où écouler ses produits, d'un crédit, d'un entrepreneur doué de connaissances techniques nécessaires pour adapter ces facteurs les uns aux autres. De tout cela sera faite la valeur économique de cette entreprise qui, dans la mesure où elle donnera un revenu juridique, aura une valeur de capital juridique appréciable plus ou moins facilement en monnaie. C'est cette valeur qui constitue le fonds social. »

Ainsi le fonds social étant divisé en actions, chaque action subira les variations du fonds social tout entier. L'action apparaît donc, suivant l'expression de M. Vavasseur (2) comme une valeur économique divisée ou une fraction adéquate du fonds social nécessairement indéterminée dans sa valeur jusqu'à sa liquidation consommée.

« Conformément à l'évolution progressive de la conception juridique du contrat de société, dit M. Mouret (3), la notion de l'action se réalise de plus en plus à l'intérieur de la société. Elle est envisagée in re, dans la quote part de biens en droits sociaux qui la constituent, et non in personam dans la personne de l'action-

(1) *Les actions du travail dans les sociétés anonymes à participation ouvrière*, 1912, page 146.

(2) *Traité des sociétés*, tome I, n° 330.

(3) *Sociétés anonymes à participation ouvrière et actions de travail*, page 41.

naire et des droits nés chez lui par suite de ses versements en numéraire ou de ses apports en nature. »

Le travail, facteur primordial de la production dans toute entreprise, constitue un apport qui fait partie du fonds social et doit servir de base juridique à une division en parts sociales, c'est-à-dire en actions. Le titulaire des actions de travail, c'est-à-dire le groupement ouvrier, est un véritable actionnaire; il participe non seulement aux bénéfices, mais aussi aux pertes; sa participation aux pertes consiste dans la privation du revenu qu'il eût retiré normalement de son travail; d'ailleurs, lors de la liquidation de la société si le fonds social est égal ou inférieur au capital-argent, celui-ci reçoit, par priorité, la totalité de cet actif de liquidation et l'actionnaire de travail ne touche rien. Enfin il est certain que l'actionnaire de travail collabore à l'œuvre commune.

Au surplus, l'apport que fait le titulaire de l'action de travail est susceptible d'une évaluation pécuniaire. Cette évaluation n'est pas plus difficile que celle d'apports tels que les brevets d'invention, les marques de fabrique, les secrets de fabrication, l'achalandage ou clientèle, le nom ou le crédit commercial. On ne lance pas une affaire industrielle et commerciale sans savoir ce que produiront les ouvriers attachés à l'usine, quel sera le nombre des ouvriers, le travail de chacun, le rendement total de l'ensemble de la main-d'œuvre. Sans doute, lors de la constitution d'une société, ces éléments de la valeur du travail ne peuvent être connus

que d'une façon approximative; mais, après un an ou deux de fonctionnement, l'évaluation devient précise et sûre. On connaît les salaires jugés dans les industries similaires et dans la région, les rendements obtenus, le nombre d'ouvriers nécessaires pour chaque machine ou outil, pour les diverses manutentions ou conditionnements. Ces éléments rentrent dans les budgets de prévision; en fin d'exercice ils sont réunis dans la comptabilité, au compte d'exploitation. L'évaluation de l'apport-travail étant possible, rien ne s'oppose sérieusement à ce que l'action de travail ait une valeur nominale.

Une autre catégorie de critiques concerne plus particulièrement l'organisation légale de la participation ouvrière à la gestion de l'entreprise.

Le système adopté par la loi de 1917 relativement à la participation de la coopérative de main-d'œuvre au Conseil d'administration de la Société Anonyme capitaliste, a fait l'objet de critiques sévères.

On a prétendu que l'article 78 de la loi de 1917 constitue une violation du principe contenu dans l'article 22 de la loi de 1867, et suivant lequel pour être administrateur il faut être associé. Or, a-t-on dit (1), le ou les mandataires de la coopérative de main-d'œuvre dans le Conseil d'Administration ne sont pas eux-mêmes actionnaires, mais délégués d'une entité juridique qui détient elle-même des actions.

(1) PIC : *Journal des Sociétés*, 1917, page 310.

La réponse est facile. La personnalité des mandataires disparaît devant celle de la coopérative de main-d'œuvre dont ils sont les représentants. Ce n'est pas le délégué-ouvrier qui est administrateur de la Société Anonyme, mais la coopérative de main-d'œuvre au nom et aux droits de qui le mandataire votera, agira et s'obligera.

Mais, objecte-t-on encore, nommer une personne morale administrateur, c'est lui rendre inapplicables les sanctions pénales édictées par la loi de 1867 contre les fautes graves de gestion commises par l'administrateur, particulièrement à la suite de distributions de dividendes fictifs (art. 15 et 45, loi de 1867 et art. 405 du code pénal). Cette objection est inopérante. D'abord la coopérative personne morale pourra être condamnée à des réparations civiles, et ce sera le cas le plus fréquent. De plus, s'il y a lieu à l'application d'une peine d'amende ou d'emprisonnement, c'est que la faute commise par le représentant de la coopérative sera grossière et de nature à engager sa responsabilité pénale personnelle, au moins comme complice; ce mandataire pourra donc être personnellement condamné à l'amende et à l'emprisonnement. Rien ne s'opposera par suite à l'application des dispositions précitées de la loi de 1867 (4).

Un dernier reproche juridique est adressé à l'article 78 de la loi de 1917. « Comment, dit M. Rousseau (1),

(1) WAHL, *Journal des Sociétés*, 1905, page 298. MOURET : *op. cit.*, p. 67.

(1) *Gazette des Sociétés*, 1917, page 103.

la Société ouvrière qui n'est propriétaire que d'actions incessibles et inaliénables, pourra-t-elle opérer le dépôt des titres imposé à tout administrateur par l'article 26 de la loi de 1867 ? Comment ces titres incessibles et inaliénables pourront-ils garantir la gestion de l'administrateur ? Ce qui est vrai, c'est qu'on marche à l'irresponsabilité absolue d'une catégorie d'administrateurs laquelle a, d'après la loi, les mêmes pouvoirs, les mêmes droits que les administrateurs représentant la portion capitale. »

Cette critique ne nous semble pas dépourvue de justesse. Etant données l'inaliénabilité et l'incessibilité absolue des actions de travail pendant toute la durée de la société, les créanciers ne peuvent saisir que les dividendes de ces actions. Sans doute les créanciers ont action sur tous les autres biens pouvant composer le patrimoine de la coopérative, notamment sur les fonds de réserve, mais il n'en est pas moins vrai que la garantie spéciale, prévue par la loi de 1867, de la gestion des administrateurs, n'existe pas en ce qui concerne les mandataires de la coopérative de main-d'œuvre. Il y a lieu de regretter que la loi de 1917 soit restée muette sur ce point important.

Au point de vue économique, l'admission des délégués ouvriers au sein du Conseil d'Administration a soulevé une vive émotion (1). De nombreux industriels

(1) PIC : *Journal des Sociétés*, 1917, page 310.

HOUPIN : *Traité des Sociétés*, n° 1377-12.

PAYEN : *Les actions de travail dans l'Economiste français* du 10 mars 1917.

et économistes éprouvent une grande méfiance à l'égard de l'administrateur-ouvrier qui n'aura aucun intérêt dans la création des réserves, aucun souci de l'avenir de la société, et qui, dans la pratique, sera sans doute, l'organe d'un syndicat bien plus que celui des véritables intérêts sociaux. On craint que ce salarié apporte dans les délibérations du Conseil d'Administration un esprit d'hostilité envers l'employeur, dictée par les considérations de classe et de politique et que les rapports entre le capital et le travail n'en soient rendus plus difficiles au sein des sociétés qui auront adopté la modalité à participation ouvrière. Ces inquiétudes sont inspirées, non seulement par l'actionnariat ouvrier de la loi de 1917, mais par toute participation des ouvriers à la gestion des entreprises. Elles n'ont rien de particulier à la formule de participation que nous envisageons en ce moment.

Il y a d'ailleurs lieu de constater que la loi du 26 Avril 1917 n'a pas suscité plus d'enthousiasme du côté ouvrier que du côté patronal. Les ouvriers ont l'impression que l'existence de la participation ouvrière dépend du bon vouloir des employeurs. Aussi bien la coopérative de main-d'œuvre elle-même, avec ses rouages particuliers, leur apparaît-elle comme un organisme encombrant. La loi laisse à cette coopérative, dans laquelle le travailleur possède un nombre de voix proportionnel à son traitement et à son ancienneté, le soin de fixer elle-même la répartition des dividendes attribués aux ouvriers. N'est-ce point une faute? Ne devrait-

il pas exister une règle uniforme et légale pour la fixation de la base du partage ? Or cette fixation ne devrait pas être abandonnée à la discrétion d'une assemblée, même coopérative ouvrière, où les décisions des ouvriers de demain, et où, sous des influences extérieures ou de la surenchère, on peut prendre des décisions contraires à l'équité.

En présence du silence inquiétant gardé par les patrons comme par les ouvriers autour de la loi de 1917, on s'est demandé comment il serait possible de donner à cette loi la vie et l'efficacité ?

Diverses réformes ont été préconisées dans ce but. En premier lieu, il conviendrait, dit-on, de préciser le champ d'application des textes nouveaux et d'assurer leur concordance avec les anciens. Notamment il faudrait donner un statut précis à l'action de travail et à la société coopérative de main-d'œuvre sur laquelle le législateur garde un silence trop complet.

En outre il est désirable qu'on élargisse la portée sociale de la loi en la rendant applicable à toutes les entreprises par actions.

M. Deloncle, rapporteur de la loi au Sénat, justifiait en ces termes la restriction de la législation nouvelle aux seules Sociétés Anonymes : « Quel est le but de l'action de travail ? Associer le travail et le capital, une collectivité de travailleurs à une collectivité de capitalistes. Les actionnaires représentant le capital-argent et la coopérative de main-d'œuvre représentant le capital-travail, doivent tous deux, au même titre, partici-

per à la gestion de l'entreprise. Or, dans la société en commandite par actions, l'actionnaire n'est pas entrepreneur comme dans la Société Anonyme, mais simplement un prêteur de fonds n'ayant aucun droit de s'immiscer dans la gestion du ou des commandités, qui est ou qui sont les véritables et seuls entrepreneurs au sens où les économistes entendent ce mot. Il est bien évident que juridiquement rien ne s'oppose à ce qu'une convention entre commanditaires et commandités accorde une part de bénéfices à la collectivité ouvrière voire même des actions. Mais on retomberait alors dans le système de la participation aux bénéfices pure et simple sans intervention dans la gestion du personnel, sans les avantages sociaux que nous attendons de notre système. »

Il est permis de penser, au contraire, que la raison d'être et la portée économique et sociale de la loi nouvelle demeurent les mêmes dans les commandites par actions et dans les Sociétés Anonymes ; que, par suite, la loi devrait s'appliquer aux unes et aux autres. Les actionnaires de la commandite par actions, remarquons-le, tiennent de la loi de 1867 un droit de contrôle sérieux sur l'administration de l'entreprise par l'organe du Conseil de surveillance. N'est-il pas juste de reconnaître un droit égal aux ouvriers et employés qui, eux, ne sont pas de simples prêteurs d'argent, mais des agents de production et de profit, tout comme les ouvriers des Sociétés Anonymes.

Une extension de la loi de 1917 aux commandites par

actions serait donc opportune, sous la modification suivante. Les délégués de la coopérative de main-d'œuvre auraient accès non seulement aux assemblées générales, mais aux réunions et délibérations du Conseil de surveillance, et, pour ce Conseil, en nombre égal aux élus du capital et avec des droits identiques. Les prérogatives des commandites ne seraient pas atteintes et le travail exercerait un contrôle sérieux sur la marche de l'entreprise. Il n'y aurait pas simple participation aux bénéfices, mais véritable intervention du personnel dans le contrôle.

Enfin l'insuccès de la loi ne vient-il pas, dans une mesure plus ou moins large, de la routine, de l'apathie et du manque de bonne volonté ? Dès lors le législateur ne devrait-il pas transformer en obligation ce qui n'a été jusqu'ici qu'une faculté. Certains auteurs estiment que le caractère facultatif de la loi de 1917 fait de cette loi une demi-mesure, un palliatif, mais non une solution du grave conflit économique.

« Qui décidera, écrit M. Mouret (1), l'adoption de la participation ouvrière ? C'est le patron, ce sont les capitalistes lors de la formation de la Société Anonyme. Qui fixera le quantième des actions de travail ? C'est le patron, ce sont les actionnaires, capitalistes. Ne voyez-vous pas que le législateur s'expose au même reproche primordial que les ouvriers adressent à la participation aux bénéfices, à savoir qu'elle est un acte

(1) *Sociétés anonymes à participation ouvrière et actions de travail*, page 133.

de générosité de la part du patron. Cette organisation nouvelle des droits du travail, les salariés l'obtiendront non pas de la loi, mais de la bonne volonté du patron ; n'est-ce pas vicier cet actionnariat ouvrier par un principe de paternalisme qui serait à sa base ? » Il est vrai, continue le même auteur, que si les capitalistes ne décident pas la participation ouvrière, les ouvriers auront, pour l'obtenir, la ressource de la grève. Mais une union du capital et du travail, formée dans de telles conditions, sera-t-elle vraiment féconde ?

Si l'association du travail et du capital est reconnue en principe comme nécessaire à la justice et à la paix sociale, si l'action de travail est la formule, sinon unique, du moins la meilleure, de cette association, on est en effet, conduit logiquement à introduire à titre obligatoire l'actionnariat ouvrier dans notre législation. Pourquoi une loi semblant appelée à résoudre la majeure partie des conflits ouvriers n'est-elle qu'une expérience sociale dans un ordre de choses et d'idées dont on peut très bien calculer la portée ?

Dans le mouvement d'idées actuellement favorable au principe de l'obligation, il convient de faire une place à la récente proposition Codet qui a pour objet principal la participation obligatoire aux bénéfices, mais qui tend aussi à rendre obligatoire, dans toutes les entreprises par actions, l'actionnariat ouvrier de la loi de 1917.

M. Codet a présenté au Sénat, le 8 Juin 1920, une proposition de loi ayant pour objet la participation

obligatoire des ouvriers et employés aux bénéfices des entreprises industrielles et commerciales et la création de Conseils du Travail (1).

L'auteur de la proposition expose que, la loi sur les actions collectives de travail n'ayant pas eu d'effet, il croit nécessaire l'obligation de la participation aux bénéfices dans toutes les sociétés, quelle qu'en soit la forme. Ceux qui ont préconisé jusqu'ici la participation aux bénéfices se sont arrêtés devant la difficulté de l'organiser dans les exploitations autres que les Sociétés par actions. M. Codet prétend vaincre cette difficulté en créant des conseils du travail chargés de déterminer, pour chaque région et pour chaque genre d'industrie et de commerce, le taux de participation.

L'économie du projet est la suivante.

La participation des ouvriers et employés des deux sexes aux bénéfices de l'entreprise est obligatoire pour toutes les sociétés, quelle qu'en soit la forme, pour tous les monopoles exploités par l'Etat, qui devront être industrialisés, et pour tous les patrons gérant eux-mêmes leurs affaires.

Les Sociétés Anonymes et les sociétés en commandite par action devront se conformer à la loi du 26 Avril 1917 en créant des actions de travail donnant à la collectivité ouvrière une part bénéficiaire dont le taux sera déterminé comme il est dit ci-après.

Pour les sociétés en nom collectif et en commandite

(1) *Journal officiel*, 7 juin 1920.

simple le taux de la participation sera déterminé comme il est spécialement spécifié ci-dessous. Il en sera de même pour les patrons gérant eux-mêmes leurs affaires.

Il est institué dans chaque région un ou plusieurs conseils du travail. Ces conseils seront composés d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers et d'employés élus par leurs groupes respectifs. Ils comprendront un représentant de l'Etat nommé par le ministre, qui les présidera.

Dans chaque région il sera institué un « Conseil régional du travail », composé par parties égales de patrons et d'ouvriers ou d'employés et d'un représentant de l'Etat qui les présidera.

Enfin il est institué à Paris un « Conseil suprême du travail », composé de 5 sénateurs, 10 députés, 5 conseillers d'Etat et 5 représentants des conseils régionaux; et présidé par le Ministre du Travail. Les pouvoirs du Conseil suprême sont des plus étendus. Ses délibérations peuvent porter sur toutes les questions concernant le travail. Mais ces décisions ne sont obligatoires qu'en vertu d'un décret rendu par le Président de la République, sur la proposition du Ministre du Travail.

Le taux de la participation aux bénéfices sera déterminé, pour chaque genre de commerce et d'industrie, et pour chaque catégorie d'ouvriers et d'employés dans un même commerce ou une même industrie, par le Conseil régional, sans toutefois que ce taux puisse, en

aucun cas, être supérieur à 33 %. Le Conseil régional consultera à cet effet les Conseils locaux. L'intérêt à accorder au capital sera également déterminé par le Conseil régional, après avis des Conseils locaux. Enfin le Conseil régional déterminera le chiffre du prélèvement qui devra être effectué, avant le partage des bénéfices, et versé à la caisse de réserve. Les décisions du Conseil régional devront être soumises à l'examen du Conseil suprême. Elles ne seront obligatoires qu'après avoir reçu son approbation et avoir fait l'objet d'un décret. Le Conseil régional déterminera le montant du salaire normal pour chaque genre de commerce et d'industrie. Il pourra être choisi comme arbitre dans toutes les difficultés entre patrons et ouvriers ou employés. Enfin il est institué dans chaque région une Caisse de réserve destinée à faire face aux pertes et aux chômages ; la gestion de cette Caisse et l'emploi des fonds sont confiés au Conseil régional.

Sans entrer, au sujet de cette proposition, dans une étude approfondie et critique qui excéderait les limites de notre travail, constatons seulement qu'elle consacre le principe de l'actionnariat ouvrier obligatoire pour les sociétés anonymes et en commandite par actions. Toutes ces sociétés devraient, d'après le texte de M. Codet, se conformer à la loi de 1917 en créant des actions de travail donnant à la collectivité ouvrière une part bénéficiaire dont le taux ne pourrait en aucun cas être supérieur à 33 %. La proposition dont il s'agit

paraît donc de nature à satisfaire les principaux desiderata de réforme précédemment indiqués.

Toutefois, en ce qui concerne spécialement la question de l'actionnariat ouvrier obligatoire, nous croyons devoir faire certaines réserves. La formule de l'actionnariat ouvrier tend à réaliser l'association du capital et du travail. Or une telle association sera-t-elle vraiment heureuse et féconde si elle est imposée par la loi ? Une réponse affirmative paraît bien téméraire.

C'est pourquoi il convient de rechercher, abstraction faite de l'idée d'obligation, s'il ne serait pas possible, en s'appuyant sur le principe même de la participation posée par la loi de 1917, d'en fournir aux intéressés, patrons et ouvriers, une seconde formule d'application ? Une formule plus simple, plus souple, applicable non seulement par les Sociétés Anonymes, mais par toutes les entreprises de quelque importance. Une formule plus précise, plus limitée au fond, qui se rapproche davantage du système adopté et pratiqué en Angleterre ; une formule tendant à perfectionner et à généraliser l'institution des délégués du personnel créée pendant la guerre, sous la pression des nécessités, et acceptée par les représentants autorisés des patrons et des ouvriers.

CHAPITRE QUATRIÈME

LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES INDUSTRIELLES et COMMERCIALES.

Historique. — Le principe de la réforme. Dans quelle mesure celle-ci paraît opportune. — Les Comités mixtes d'usine. Constitution. Fonctionnement et attributions. — Rôle des Conseils consultatifs du travail. — Régime spécial pour quelques grandes entreprises. — Régime facultatif et obligatoire. — Vœux émis par l'Association pour la protection légale des travailleurs.

HISTORIQUE.

La seconde formule d'application du principe de la participation ouvrière a donné lieu, depuis 20 ans, à d'importants travaux.

Le 15 Novembre 1900, M. Millerand, ministre du commerce dans le cabinet Waldeck-Rousseau, déposait sur le bureau de la Chambre un projet de loi relatif au règlement amiable des différends provoqués par les conditions du travail (1). Ce projet instituait des délé-

(1) *Documents parlementaires*. Chambre, Annexe n° 1937, séance du 15 novembre 1900, pages 58 et suiv.

gués permanents du personnel. En outre il établissait une procédure d'arbitrage, et, en cas d'échec de celle-ci, il organisait méthodiquement la grève (2).

Touchant ainsi aux points les plus controversés du problème ouvrier, le projet de loi a suscité, dans le monde patronal et dans le monde ouvrier, les plus vives discussions (3). Depuis lors, les abus du droit de grève, les audaces de la C. G. T. déterminèrent dans les milieux parlementaires et doctrinaux un courant favorable au projet Millerand envisagé comme une digue contre la poussée anarchiste (4). Aussi bien certaines préventions réciproques paraissant s'apaiser, le texte de 1900, quelque peu amendé, fut déposé à nouveau par M. Millerand les 14 Octobre 1902 et 12 Juin 1906 (1).

La Commission du travail de la Chambre examine le projet, et, l'ayant à peine modifié, lui donna la préférence sur une série de projets de loi ayant le même objet. Le rapport, confié à M. Colliard, alors député du Rhône et depuis Ministre du Travail fut déposé sur le bureau de la Chambre le 2 Décembre 1907 ; il n'a rien perdu de sa valeur documentaire, économique ou sociale ; dans les circonstances présentes, il est même de pleine actualité (2).

Le projet de loi dont il s'agit, approuvé par la Com-

(2) Voir PIC : *Traité de législation industrielle. Les lois ouvrières*, 1912, page 1908.

(3) Voir *Musée social*, février 1902.

(4) AFTALION *Le règlement amiable des conflits du travail, Association nationale pour la protection légale des Travailleurs*, 1911.

(1) 1902, Chambre n° 323 et 1906, Chambre n° 14.

(2) *Doc. parl., Chambre*, annexe n° 1418, pages 473 et suiv.

mission du travail de la Chambre, une première fois en 1907, une seconde fois en 1910 (3), paraît propre à servir de base à une nouvelle formule légale, tendant à instituer la participation des délégués du travail à la gestion des entreprises. Il serait aisé de disjoindre du dit projet les dispositions concernant l'arbitrage et l'organisation de la grève pour statuer d'abord sur les dispositions relatives à l'institution des délégués permanents du personnel, laquelle constitue l'essence même du projet de 1900.

Réclamée par les syndicats ouvriers, approuvée par une Commission compétente du Parlement, l'institution des délégués du personnel est en outre étudiée avec soin par diverses organisations patronales.

Un exemple très intéressant nous est déjà fourni par le Conseil des délégués ouvriers de l'établissement Pascal-Valluit & Cie, fabricants de drap à Vienne (Isère). L'établissement en question, l'une des plus grandes manufactures de drap de ce pays, occupe 1,732 ouvriers, dont 767 hommes et 965 femmes. Sur l'initiative des patrons, un Conseil de délégués du personnel a été créé au début de 1919. Les élections ont eu lieu le 27 Février. 32 délégués, 15 hommes et 17 femmes, furent élus au bulletin secret par les travailleurs des divers ateliers de l'établissement.

L'institution n'a pas encore fait l'objet d'un règlement précis. Mais l'un des patrons, M. Sylvestre, a

(3) Rapport déposé à nouveau sur le bureau de la Chambre, le 16 juin 1910, *Doc. parl.*, n° 113.

fourni des renseignements complets sur son objet.

« Nous avons cru raisonnable, a-t-il dit, de prendre un contact intime avec nos ouvriers et de leur faciliter l'obtention d'un minimum de confort par tous les moyens en notre pouvoir. Dans une réunion mensuelle, intime et sans appareil, nous parlons des salaires, de l'hygiène des ateliers, de l'amélioration des œuvres sociales existantes et des projets d'œuvres nouvelles. Par cette causerie, nous nous éclairons mutuellement; nous arrivons à nous mieux connaître, et, de ce fait, que de préventions tombent ! (1) ».

Nous avons signalé, dans notre chapitre deuxième, les importants travaux de l'Association pour la protection légale des travailleurs, relativement à la question des délégués du personnel. Nous les utiliserons au cours du présent chapitre.

LE PRINCIPE DE LA RÉFORME.

Dans quelle mesure celle-ci paraît opportune.

La question de la participation des ouvriers à la gestion des entreprises domine actuellement tout le problème de l'organisation du travail. Convient-il de donner aux tendances du syndicalisme une satisfaction au moins partielle, sous une forme et dans une mesure à déterminer ? Il paraît bien que, si l'on veut donner aux faits et aux idées de notre temps une interprétation impartiale et sage, il y a lieu de répondre affir-

(1) Rapport Fagnot, page 66.

mativement à cette question de principe et d'admettre la création, dans tout établissement industriel ou commercial d'une certaine importance, d'un comité comprenant les représentants des deux parties, le chef d'entreprise et le personnel.

Aussi bien doit-on se garder, en cette délicate matière, de toute idée préconçue. Une réforme de cette gravité peut donner de bons ou de mauvais résultats, selon l'esprit dans lequel elle sera réalisée (1).

Les résultats seraient mauvais et même dangereux, si les délégués des travailleurs, manquant d'une éducation sociale suffisante, n'usaient pas avec mesure de ce nouveau droit, si, en particulier, ils abusaient de leur présence au Comité mixte de l'entreprise pour troubler la marche régulière du travail, récriminer sans cesse contre les décisions prises, exciter leurs camarades contre la direction et paralyser facilement celle-ci.

Au contraire la réforme peut donner des résultats excellents si les délégués des travailleurs, comprenant leur rôle, soutiennent les intérêts généraux et les réclamations de leurs mandats avec une courtoisie qui n'exclut pas la fermeté, calment les impatiences, combattent les exagérations, donnent les raisons pour lesquelles telle réclamation n'a pu être admise, considèrent en un mot qu'ils doivent contribuer à assurer la marche normale de l'entreprise et sa prospérité, dans l'intérêt commun du patron et des travailleurs eux-mêmes.

(1) Rapport Fagnot : *Op. cit.*, page 72.

La réforme dont il s'agit ne serait d'ailleurs pas opportune dans toutes les entreprises sans distinction. Le rapport de M. Fagnot (1) fait ressortir que l'institution du comité mixte ne paraît utile que dans les grandes entreprises, dans les petites, elle ne répondrait pas à un besoin réel.

D'après la statistique (2) les entreprises industrielles et commerciales occupant chacune de 1 à 50 ouvriers ou employés sont, en chiffres ronds, au nombre de 960,000; les entreprises occupant chacune plus de 50 travailleurs sont seulement au nombre de 10,500. Si l'on considère le nombre des travailleurs respectivement occupés dans les deux groupes, la situation est très différente. Les 960,000 petites entreprises emploient 2,800,000 travailleurs, soit une moyenne de 3 travailleurs par établissement. Les 10,500 moyennes et grandes entreprises en occupent à elles seules près de 2,400,000, soit presque autant. La moyenne par établissement est de 227 travailleurs; elle s'élève même à 400 pour les 5,000 établissements les plus grands.

Il existe, entre les grands et les petits établissements, des différences notables quant à leur organisation intérieure et à la nature des rapports entre patrons et ouvriers.

Les petits établissements ont une organisation intérieure très simple. Patrons et ouvriers ont des rap-

(1) *Op. cit.*, page 73.

(2) Résultats du recensement général de la population effectué le 4 mars 1906. Tome I, 2^e partie, pages 194 et suivantes.

ports personnels, directs et permanents. Les conflits entre les deux parties, quelque aigus et fréquents qu'ils soient, gardent d'ordinaire un caractère individuel et, par suite, se règlent pour ainsi dire d'eux-mêmes.

Au contraire les grands établissements, même dirigés par un patron unique ou par quelques associés, ont une organisation intérieure complexe. Il y a un outillage mécanique perfectionné, des ateliers distincts et combinés; les tâches individuelles sont spécialisées et étroitement coordonnées en vue d'une production intensive. La direction est hiérarchisée avec chefs de service, ingénieurs, contremaîtres et surveillants. Dès lors on ne voit plus de rapports personnels entre le patron et l'ouvrier. Les ordres sont transmis par une série d'intermédiaires. Le chef d'entreprise, placé au sommet de la hiérarchie, ne peut connaître les différends qui surgissent entre ses représentants et les ouvriers que par les déclarations et les rapports qui lui en sont faits. Pour assurer la discipline et ménager l'amour-propre de ses représentants, le patron est contraint de soutenir ceux-ci, d'approuver les décisions prises en son nom.

Que conclure de la comparaison des caractères propres de chaque catégorie d'établissements sinon que le comité mixte ne répond à aucune utilité véritable dans la multiplicité des petites entreprises, tandis que, dans les grandes, il supplée à l'absence de rapports personnels entre le patron et les ouvriers et tend à les rapprocher méthodiquement.

Utile dans toutes les grandes entreprises pour les motifs qui viennent d'être indiqués, le comité mixte paraît même indispensable dans les entreprises dirigées par des Sociétés Anonymes ou par des sociétés civiles à forme commerciale.

En effet, dans les grandes entreprises, dirigées par un patron, on aperçoit une responsabilité personnelle précise. Les inconvénients du mécanisme technique et de la hiérarchie industrielle peuvent être corrigés dans une assez large mesure. Mais, dans les Sociétés Anonymes toute responsabilité personnelle disparaît. Le Conseil d'Administration, souvent dans une ville éloignée des usines de la société, dirige l'entreprise; il se préoccupe surtout d'assurer des dividendes aux actionnaires, il est sans rapports personnels avec les ouvriers, lesquels ne connaissent que leurs chefs de service et le directeur technique. Il est donc nécessaire que les ouvriers aient des représentants qui prennent part à la gestion de l'entreprise. En définitive, la réforme devrait s'appliquer à toutes les entreprises importantes, c'est-à-dire à celles qui emploient au moins 50 ouvriers ou employés. Ce chiffre minimum a effectivement été adopté par la commission du travail de la Chambre, ainsi que par le Ministre de l'Armement en ce qui concerne les délégués d'atelier dans les usines de guerre.

Ainsi comprise la réforme porterait sur un petit nombre d'entreprises et sur un nombre considérable de travailleurs,

Le comité mixte peut rendre des services dans les grandes entreprises, celles du commerce comme celles de l'industrie. Dans le commerce, spécialement celui de l'alimentation, les petites entreprises sont très nombreuses. Néanmoins la grande entreprise tient dès maintenant une place importante dans les divers groupes du commerce. On compte 1,170 moyens et grands établissements (au-dessus de 50 employés) qui occupent plus de 180,000 personnes. Il y a même 40 établissements occupant chacun plus de 500 employés. Enfin, dans les entreprises commerciales, le nombre des Sociétés Anonymes est proportionnellement très élevé (1).

Envisageons sous un autre aspect les possibilités de réalisation de la réforme dont il s'agit.

Le système Whitley, nous l'avons vu, comporte essentiellement trois degrés superposés de commissions mixtes permanentes (industrial councils) pour chaque industrie.

- 1° Un conseil national (industrial council);
- 2° Des conseils régionaux (district councils);
- 3° Des comités d'usines (Works Committees).

Ces trois degrés représentent l'application intégrale du système. Celui-ci ne peut porter ses fruits que dans des industries où les organisations patronales et ouvrières sont développées de façon suffisante.

Dans quelle mesure convient-il d'envisager, à l'heure actuelle, la réalisation en France de ce système ?

(1) Rapport Fagnot, page 77.

Les considérations précédentes ont déjà fait connaître la limite dans laquelle l'institution des Comités d'usine serait opportune ; il reste à étudier la constitution, le fonctionnement et les attributions de ces comités.

En second lieu il paraît possible d'établir, dès maintenant, des Conseils industriels, locaux, analogues aux Conseils de district institués chez nos voisins. On ne peut mettre en doute l'utilité d'une autorité professionnelle supérieure au Comité mixte de chaque entreprise, spécialement en vue de statuer sur les désaccords inévitables dans les comités mixtes. Cette autorité ne peut être qu'un Conseil de patrons et d'ouvriers. Le rôle possible des Conseils Consultatifs du travail doit être noté ici.

Enfin il ne semble pas qu'on puisse proposer, à l'heure actuelle, la création dans chaque industrie d'un Conseil central mixte, plus ou moins imité du Conseil national anglais. Pourtant les négociations poursuivies à propos de l'application de la loi sur la journée de huit heures, entre les organismes centraux des syndicats de patrons et des syndicats ouvriers, sont très encourageantes pour un avenir même assez rapproché.

LES COMITÉS MIXTES D'USINE.

Constitution.

La constitution du comité mixte soulève une question délicate. Les délégués du travail seront-ils élus par

les ouvriers et employés de l'entreprise ? Au contraire, seront-ils choisis par le syndicat ouvrier de la profession ?

En faveur du choix par le syndicat, on peut invoquer d'abord l'exemple anglais. En Angleterre, le système Whitley repose sur les syndicats, patronaux et ouvriers. Ceux-ci sont respectivement chargés de nommer les représentants des deux parties au Conseil national et au Conseil de districts de chaque industrie. En ce qui concerne les commissions d'usine, la nomination des délégués du travail par le syndicat ouvrier est aussi recommandée; toutefois, même en Angleterre, où le syndicalisme a tant de puissance, le Ministre du Travail reconnaît que, dans certains cas, il y aura lieu d'admettre des non syndiqués dans les Commissions d'usines.

Pour la désignation des délégués du personnel par le syndicat ouvrier, on fait valoir encore la considération suivante. L'institution des Comités mixtes ne peut manquer de rencontrer de sérieuses résistances. Si l'on veut qu'elle se développe, il est donc nécessaire que les syndicats ouvriers s'intéressent à elle; l'intervention de ces derniers s'impose pour assurer à la réforme l'efficacité sociale (1).

(1) On peut juger de ce que sera la résistance à l'organisation des Comités mixtes par le fait suivant :

Récemment, M. Merrheim, secrétaire de la Fédération des Ouvriers métallurgistes, a adressé à l'Union des Industries métallurgistes et minières une lettre lui demandant — à l'occasion du chômage — la reconnaissance de commissions d'ateliers ou d'usines désignées par le seul personnel syndiqué.

Ces commissions auraient eu la mission et les pouvoirs suffisants pour

En face de cette manière de voir se dresse la thèse de l'élection des délégués du travail par les ouvriers et employés de l'entreprise. Son argumentation nous semble très sérieuse. L'adhésion du syndicat ouvrier ne saurait suffire. Celle des employeurs est également nécessaire. Car on ne conçoit guère une contrainte légale exercée sur ces derniers. Or n'est-il pas vraisemblable qu'un très grand nombre d'employeurs, sinon la plupart, opposeraient à la réforme la force d'inertie si les délégués du personnel étaient désignés dans chaque entreprise par le syndicat ouvrier ?

Aussi bien, s'il était question d'étudier les conditions générales du travail dans une profession, d'élaborer une convention collective applicable à tous les établissements, on pourrait très bien admettre la désignation des délégués par les syndicats ouvriers. Mais la réforme préconisée consiste dans la création, à l'intérieur même de chaque entreprise, d'un Comité mixte ayant qualité pour traiter les questions intéressant directement et spécialement cette entreprise ; c'est donc en toute logique aux ouvriers et employés de cette entreprise qu'il appartient d'élire les délégués. A la diffé-

contrôler l'ordre des embauchages, la fixation et l'application des salaires, la discipline intérieure, etc. La réponse de l'Union des Industries métallurgiques et minières a été négative. Elle soutient que la prétention de la Fédération métallurgique est illégale, que sa réalisation aurait une portée révolutionnaire. Elle met en avant cette idée que, les patrons ayant la responsabilité de la marche et de la prospérité de leur industrie, ne peuvent abandonner l'autorité qui leur est indispensable dans le choix de la main-d'œuvre, élément essentiel de production et de perfectionnement technique.

rence des situations doit correspondre une différence des solutions.

Dans le projet de loi adopté en 1907 par la Commission du travail de la Chambre, les délégués du personnel sont en effet élus par les intéressés eux-mêmes. Dans les usines de guerre, l'institution des délégués a été organisée par le chef d'industrie et les syndicats ouvriers; or les délégués du personnel étaient élus par les ouvriers et non choisis par les syndicats.

L'élection des délégués par le personnel même de chaque entreprise — qui est, croyons-nous, la meilleure solution — ne signifie pas d'ailleurs, que les syndicats ouvriers doivent demeurer simples spectateurs. Ceux-ci ont au contraire le droit et le devoir, en leur qualité d'organe de défense des intérêts collectifs du travail, de s'intéresser à l'élection des membres ouvriers du Comité mixte. Il leur appartient, en la même qualité, de provoquer la constitution des Comités mixtes dans les grands établissements commerciaux et industriels.

Quel devra être le nombre des délégués ouvriers à élire par le personnel de chaque entreprise? Une réponse absolue serait inopportune. Les intéressés patrons et ouvriers, détermineront dans chaque cas le nombre convenable. On peut cependant indiquer cette règle générale de bon sens que ce nombre doit être proportionnel à celui des travailleurs de l'entreprise, avec un minimum suffisant et un maximum assez restreint. En Angleterre, on a admis le chiffre minimum

de quatre membres ouvriers et le chiffre maximum de douze.

Il est, du reste, clair que l'élection des délégués du personnel par les travailleurs de l'entreprise devra, pour avoir une signification et une utilité, être entourée de précautions tendant à garantir la sincérité des scrutins, la liberté et l'indépendance des électeurs. Des garanties de cet ordre se rencontrent dans le projet de loi adopté en 1907 par la Commission du Travail de la Chambre (articles 6 à 12), ainsi que dans l'article 5 de la loi du 17 Juillet 1908 sur les Conseils consultatifs du travail.

FONCTIONNEMENT ET ATTRIBUTIONS.

Il ne faut sans doute pas enfermer le fonctionnement du Comité mixte dans un cadre trop rigide; il appartiendra aux intéressés, patrons et ouvriers, de le régler en tenant compte des usages de la profession, des exigences particulières de l'établissement, des convenances et des desiderata particuliers des deux parties.

Néanmoins il est possible de poser en cette matière quelques règles destinées à assurer la régularité du jeu de l'institution.

D'abord il importe de définir clairement les attributions du Comité mixte.

On attribuera certainement à sa compétence les questions techniques, commerciales et ouvrières.

Les questions techniques comprendront la modifica-

tion des méthodes et des procédés de travail, l'utilisation des matières premières, les installations et transformations de l'outillage, les encouragements aux inventions utiles à l'industrie considérée.

Les questions commerciales comprendront le rendement de l'entreprise et la vente de ses produits à l'intérieur, aux colonies et à l'étranger, les problèmes de concurrence intérieure et étrangère, l'examen comparatif des produits, l'étude des débouchés nouveaux; les questions douanières rentreraient aussi dans cette catégorie.

Ces deux ordres de questions (techniques et commerciales) sont essentiels au succès des Comités mixtes. Elles sont propres à faire l'éducation technique et économique des délégués du personnel, et, par leur intermédiaire, de tout le personnel de l'entreprise. Par le fait même elles rendent les ouvriers, qui en auront pris connaissance et qui les auront discutées, aptes à la gestion. La conséquence sera une diminution progressive de l'antagonisme des patrons et des ouvriers. Ces derniers comprenant mieux les difficultés inhérentes à la marche d'une maison, perdront leurs préjugés et leurs sentiments violents; en même temps ils auront l'impression salubre d'être des collaborateurs véritables.

D'autre part les questions ouvrières appartiennent très naturellement à la compétence du Comité mixte. Elles doivent être comprises le plus largement possible. Rien de ce qui a trait aux salaires et aux conditions du

travail, à la sécurité, à l'hygiène, au bien-être du personnel, au recrutement et au rendement de la main-d'œuvre locale, coloniale ou étrangère, aux conventions collectives du travail, aux réclamations du personnel et aux différends d'ordre collectif, ne doit demeurer étranger au Comité mixte.

Mais la question la plus délicate, en cet ordre d'idées, est celle de la « limite » de compétence du Comité mixte.

Participation à la gestion ne veut pas dire substitution à la direction. La direction a des prérogatives essentielles qui ne pourraient être supprimées qu'au grand dommage des entreprises. Qu'on admette le Comité mixte à traiter de certaines questions irritantes portant sur le choix des personnes: nomination aux emplois, embauchage ou renvoi individuel des travailleurs. On introduit alors une cause permanente de querelles dans l'existence quotidienne de l'établissement, et l'antagonisme du chef du personnel, loin d'être adouci ou supprimé, peut s'en trouver augmenté. Dès lors n'est-il pas nécessaire de maintenir l'autorité et la direction sur les points qui viennent d'être indiqués? N'est-il pas prudent de réserver au chef d'entreprise et à ses représentants les décisions à prendre à l'égard des personnes ?

A un autre point de vue encore l'indépendance du chef d'entreprise doit être respectée : nous voulons parler de l'aspect financier de la gestion. L'emploi du capital n'est-il pas un domaine propre au patron ? Celui-

ci n'a-t-il pas le droit aussi de garder secrets les mouvements de profits et pertes ainsi que le bilan. La communication complète et loyale du bilan pourrait, dans une situation financière défectueuse, offrir des dangers graves; elle serait au moins de nature à diminuer encore le crédit et la situation morale de l'entreprise aux yeux des tiers et du personnel lui-même.

Il serait donc sage, croyons-nous, de soustraire à la compétence du Comité mixte, les questions financières et celles relatives au recrutement et au renvoi individuel des ouvriers et employés.

CONSEILS CONSULTATIFS DU TRAVAIL.

Au-dessus du Comité mixte de chaque entreprise, l'existence d'un organe analogue aux Conseils de districts anglais, paraît utile, notamment pour statuer sur les désaccords surgissant dans les Comités mixtes. Cet organe ne peut être qu'un Conseil de patrons et d'ouvriers, respectivement élus par leurs pairs, et représentant l'industrie ou la profession dans la commune, le département ou la région. Pour le réaliser, il suffit d'utiliser la loi du 10 Juillet 1908 qui autorise la création par décret, partout où leur utilité est établie, de Conseils consultatifs du travail.

L'article 1 de la loi de 1908 définit aussi l'objet de ces conseils. « Leur mission est d'être les organes des intérêts matériels et moraux de leurs commettants, de donner, soit d'office, soit sur la demande du gouverne-

ment, des avis sur toutes les questions qui concernent ces intérêts, de répondre aux demandes d'enquêtes ordonnées par le gouvernement. »

Ces Conseils ont donc la mission de représenter les intérêts matériels et moraux de leurs commettants. Cette définition permet certainement aux Conseils du travail, dans chaque industrie, d'examiner les affaires non réglées par les Comités mixtes et de leur donner une solution.

Sans doute, d'après la loi actuelle, les Conseils consultatifs du travail ont seulement des attributions consultatives; ils sont dépourvus de fonctions délibératives ou arbitrales. Aussi M. Depasse a-t-il pu, sans exagération, déclarer à la Tribune de la Chambre que la loi de 1908 n'organisait guère que des fantômes de conseils dépourvus de toute attribution sérieuse (1). Le Ministre du Travail s'est efforcé, il est vrai, par le décret organique du 10 Mai 1909, de compléter la loi au risque d'empiéter sur le domaine législatif. Notamment ce décret décide (article 15 et 1) que « les sections seront tenues de délibérer en commun lorsque le Conseil est appelé par l'administration à donner des avis sur les conflits économiques survenus entre patrons et ouvriers et sur les moyens d'y mettre fin » (moyen ingénieux d'attribuer aux Conseils une certaine mission conciliatrice). Le même décret (article 15 et 2) décide que le conseil est appelé à donner les avis qui

(1) PIC : *Questions pratiques de législation ouvrière*, 1908, page 250 et *Traité de Législation industrielle*, 1912, page 149.

doivent être demandés en vertu de l'article 3 des décrets du 10 Août 1899, à des Commissions mixtes composées en nombre égal de patrons et d'ouvriers, par l'administration chargée de constater le taux normal et courant du salaire et la durée normale et courante de la journée de travail: c'est attribuer aux conseils, indirectement, une certaine fonction délibérative.

Il n'en est pas moins vrai que les Conseils consultatifs sont simplement chargés d'émettre des avis sur les questions de leur compétence. C'est une lacune qu'il est facile de combler. Le législateur pourra donner à ces conseils un pouvoir de décision, quand l'utilité en sera démontrée.

Mais, dès à présent, il conviendrait que le Conseil du travail pût fixer la compétence des Comités mixtes, lorsque l'une des parties, dans ces comités, soulèvera l'incompétence pour s'opposer à l'examen d'une affaire.

RÉGIME SPÉCIAL POUR QUELQUES GRANDES ENTREPRISES.

Le régime que nous venons de décrire paraît applicable dans son ensemble aux grands services d'utilité publique: réseaux de chemins de fer, transports maritimes, production et distribution d'énergie électrique.

Le Comité mixte, tel qu'il a été défini, se justifie mieux encore dans ces grands services que dans les entreprises moins directement associées à la vie géné-

rale de la nation. Ces services, en effet, doivent fonctionner avec une parfaite régularité qui n'est possible que si l'on prévient toute cause d'agitation ou de mécontentement grave dans un personnel aussi nombreux et accomplissant une mission sociale aussi importante.

Toutefois, si le principe est admis, il y a lieu de prévoir une formule spéciale d'application pour ces services, en raison de leur étendue, de leur organisation technique et de la fonction qui leur incombe.

En ce qui concerne les réseaux de chemins de fer, les plus importants des services dont il s'agit, la formule d'application du comité mixte et du conseil du travail a été précisée depuis plusieurs années par la Commission du travail de la Chambre. Cette solution se trouve en effet, dans le projet de loi, arrêté le 13 Novembre 1911, sur le rapport de M. Millerand (1). L'institution des délégués du personnel fit, au lendemain de la guerre, un grand pas dans l'esprit du personnel des voies ferrées. La Fédération Nationale des travailleurs des chemins de fer tint son congrès annuel en Mai 1919. La séance du 16 Mai fut marquée par l'adoption d'une résolution présentée par M. Bidegaray, secrétaire général. Cette résolution exprima notamment l'opinion favorable à la majorité du Congrès sur la question des Commissions paritaires com-

(1) *Doc. Parlem.*, Chambre, Annexe, n° 1325.

posées de représentants des Compagnies et de délégués des employés (2).

La Chambre des députés a adopté, dans sa séance du 18 Décembre 1920, le projet de régime des chemins de fer préparé par le gouvernement d'accord avec les Compagnies.

La C. G. T. proposait la nationalisation (3). D'autre part M. Loucheur apportait un contre-projet reposant sur les principes suivants : « rachat des réseaux actuels, subvention à ceux-ci d'une Compagnie fermière unique, addition du travail dans le capital de la nouvelle exploitation. »

Plus modeste est le projet du gouvernement, et plus adapté aux possibilités immédiates. Il est dominé par l'idée de la coopération administrative et financière entre les réseaux.

Nous n'avons pas à l'exposer ici, mais seulement à noter la participation qu'il reconnaît au personnel.

Chaque réseau conserve ses services particuliers et sa gestion propre, mais au-dessus des réseaux une organisation commune à tous assure l'unité de vues, parfois la subordination des intérêts particuliers à un dessein d'intérêt national. Un conseil supérieur des chemins

(2) *L'Humanité*, n° du 17 mai 1919.

(3) La formule de la C. G. T. a été exposée par M. Léon Blum, dans le discours qu'il a prononcé à la Chambre les 14 et 15 décembre 1920. — Aux termes de la proposition de loi de M. Léon Blum et d'un certain nombre de ses collègues (Annexe à la deuxième séance du 30 juillet 1920), l'Etat reprenait l'exploitation et la gestion des chemins de fer. Cette gestion était remise à un organisme, doté de la personnalité civile et l'autonomie financière, appelé Office national des Chemins de fer.

de fer est chargé de cette tâche éminente : au-dessus de lui un comité de direction est pour ainsi dire le conseil d'administration du conseil d'administration des réseaux. Or, en ce qui concerne la participation du personnel à l'administration générale des chemins de fer, le projet prévoit, dans la composition du Conseil supérieur, six représentants du personnel des réseaux. Ces représentants comme les autres membres de ce Conseil, seront choisis ou désignés suivant les dispositions et une procédure à définir par décret rendu au Conseil d'Etat.

La Commission des Travaux publics du Sénat étudie en ce moment le projet et la convention qui y est annexée. Parmi les clauses de la convention, il en est une à laquelle les amendements adoptés par la Chambre ont apporté d'importantes modifications. Il s'agit de l'emploi à faire de la part de prime attribuée au personnel. Cette question est l'objet de l'examen minutieux de la Commission du Sénat.

La part de prime dont il s'agit est les deux tiers de la prime totale de gestion méritée par tout réseau suivant des conditions déterminées. Le but de la prime est d'intéresser les administrations des Compagnies à l'amélioration de l'exploitation des réseaux. La prime apparaît comme le correctif apporté à l'institution d'une caisse commune alimentée par les versements de ceux des réseaux ayant réalisé des excédents et où viendront puiser ceux qui, au contraire, subiraient des insuffisances d'exploitation. Ce système tendant à

décharger l'Etat du poids très lourd, dans les circonstances créées par la guerre, des garanties d'intérêt, il convenait d'encourager l'initiative des administrations des réseaux afin que la caisse commune pût répondre à son objet. Cet encouragement est constitué par la prime. En outre il était opportun d'obtenir le concours du personnel et, par suite, de l'intéresser à la bonne exploitation des réseaux. C'est pourquoi on a attribué au personnel une fraction importante de la prime totale, c'est-à-dire les deux tiers.

Mais des difficultés ont surgi en ce qui concerne l'emploi de la prime à verser au personnel. Cette prime aurait pu être répartie entre tous les agents et versée à chacun proportionnellement à ses salaires ou appointements. Mais d'autres tendances se sont fait jour. Certains ont cherché à faire en ce domaine l'application de la loi du 26 Avril 1917, relative aux Sociétés Anonymes à participation ouvrière (1).

Un amendement de M. Charlot, tendant à obliger les Compagnies à créer au profit du personnel des actions de travail jusqu'à 25 % du capital et à faire entrer ainsi ces représentants dans les Conseils d'Administration, fut présenté à la Chambre lors de la discussion du projet; mais il ne fut pas accepté par le gouvernement. Une transaction intervint alors. Elle aboutit à la disposition suivante : la part de la prime attri-

(1) Déjà la proposition Loucheur portait, dans son article 5, que des actions de travail seraient créées et seraient la propriété collective du personnel salarié, constitué en société coopérative commerciale de main-d'œuvre.

buée au personnel sera, dans les réseaux concédés, divisée par moitié, l'une devra être remise aux agents qui pourront en disposer (et en particulier la verser à une caisse d'épargne gérée par eux); l'autre moitié sera obligatoirement attribuée à une coopérative de main-d'œuvre, instituée pour chaque réseau, laquelle deviendra propriétaire de cette moitié de part et pourra l'employer à acheter des actions de ce réseau ou même d'un autre réseau. Cette solution fut acceptée par le gouvernement, puis par la Chambre. Mais elle n'est pas sans susciter des critiques parmi les intéressés.

Deux importants groupements d'agents viennent en effet de protester, chacun dans une lettre adressée aux membres du Sénat contre la disposition dont il s'agit. Ce sont: « l'Union nationale de défense professionnelle des Cheminots », présidée par M. Saludes, et l'« Association fraternelle des employés et ouvriers des chemins de fer français », présidée par M. Lacoste. Ces groupements entendent conserver la libre disposition de la part qui leur reviendra dans la prime, ils protestent contre le versement à une coopérative de main-d'œuvre de la moitié de cette prime; ils déclarent qu'il appartient aux agents eux-mêmes d'employer cette prime à leur volonté et suivant leur besoins.

Des protestations diamétralement opposées émanent des dirigeants syndicalistes. Ceux-ci trouvent insuffisant le système accepté par le gouvernement et la Chambre en ce qui concerne les coopératives de main-

d'œuvre et les achats par elles d'actions des sociétés concessionnaires. Ces dispositions ne leur semblent pas, en effet, permettre une assez rapide application de leur conception à la gestion des entreprises par des commissions d'argents (1).

Et, pourtant, il semble bien que le résultat désiré par les chefs du syndicalisme pourrait être atteint assez promptement grâce aux dispositions en question. La coopérative de main-d'œuvre ne serait pas longue sans doute à devenir la plus importante actionnaire des réseaux. Par une tactique persévérante et habilement

(1) Qu'on nous permette de citer ici, sur la question de la socialisation des grands services publics, les lignes suivantes de l'Autrichien Otto Bauer, dans sa brochure : *La Marche du Socialisme*, 1919, pages 18 et 30. « Aujourd'hui, la grande entreprise industrielle est gouvernée par un conseil d'administration élu par les actionnaires. A l'avenir aussi, chaque branche d'industrie socialisée sera dirigée par un conseil d'administration, toutefois ce conseil ne sera pas élu par les capitalistes, mais par les représentants des différents groupes sociaux, aux besoins desquels la branche d'industrie socialisée doit pourvoir. Or, quels sont ceux qui ont intérêt dans la direction de la branche d'industrie socialisée? Ce sont : 1° les ouvriers, employés et fonctionnaires qui y travaillent; 2° les consommateurs qui ont besoin de ses produits; 3° l'Etat comme représentant de la collectivité nationale. Il s'ensuit que le conseil d'administration de chaque branche d'industrie socialisée sera composée à peu près de la manière suivante : un tiers de ces sièges sera attribué aux syndicats des ouvriers et aux organisations des employés occupés dans la branche; un second tiers sera formé par les représentants des consommateurs, de façon, par exemple, que dans les conseils d'administration de houillères les représentants des consommateurs soient élus partie par les associations de consommateurs de charbon domestique, partie par les organisations industrielles en ce qui concerne les consommateurs de charbons d'industrie. Enfin le dernier tiers sera formé des représentants de l'Etat : ils seront nommés en partie par le Ministre des Finances, afin que les intérêts du Trésor soient représentés, mais pour une autre partie ils seront élus par l'Assemblée nationale, afin que les intérêts généraux de l'économie publique soient aussi représentés. Les représentants des ouvriers et employés d'un côté, ceux des consommateurs de l'autre, ont à défendre des intérêts opposés, car les uns veulent de hauts salaires, les autres des prix bas. Les représentants de l'Etat seront médiateurs et arbitres entre les deux parties. »

menée d'accaparement des actions elle arriverait, au bout de quelques années, à s'assurer la majorité dans les assemblées générales. Alors la direction de l'exploitation de réseaux appartiendrait aux dirigeants de la coopérative de main-d'œuvre.

Telles sont les opinions en présence. Quant à la Commission des Travaux publics du Sénat, elle a déjà apporté une modification au texte transmis par la Chambre. Elle a décidé que chaque agent qui quitterait le réseau aurait le droit, soit de réclamer à sa coopérative le remboursement des parts de prime versées par lui, soit d'exiger une rente viagère; ses héritiers, en cas de décès, conservant ses droits au remboursement en principal et intérêts de ses versements. Il en résulte que la coopérative devra ouvrir à chaque agent un compte individuel. S'il est adopté, ce système limitera pour la coopérative la faculté d'achat des actions.

RÉGIME FACULTATIF OU OBLIGATOIRE.

L'institution des délégués du personnel repose essentiellement sur la bonne volonté des deux parties. L'objet de cette institution, en effet, est de traiter en commun les questions relatives au fonctionnement des entreprises dans le domaine technique, commercial et social; d'étudier en commun les conditions du travail, de résoudre les difficultés inévitables de la vie quotidienne, d'examiner les différends d'ordre collectif et de les régler à l'amiable, s'il est possible, avant qu'ils

deviennent des conflits. Comment une telle collaboration en vue du progrès et de la concorde, qui exige un accord permanent et la bonne volonté des deux parties, pourrait-elle s'accomoder de la contrainte légale ? D'ailleurs, si l'obligation était prescrite, il faudrait prévoir une sanction. Et celle-ci devrait s'appliquer, le cas échéant, aussi bien au refus des ouvriers qu'à celui des patrons. D'où des difficultés, pour ne pas dire des impossibilités.

C'est pourquoi le régime dont il s'agit semble devoir être facultatif, surtout pendant une première période au cours de laquelle sa valeur pratique sera expérimentée.

Il n'en est pas moins vrai que l'application de ce régime doit être facilitée à cause de ses avantages. Le projet adopté en 1907 par la Commission du Travail de la Chambre consacre à cet égard la solution admise par les décrets du 10 Août 1899, réglant les conditions du travail dans les établissements exécutant les commandes de l'Etat, des départements ou des communes. Le projet de 1907 institue un régime facultatif pour la généralité des employeurs, mais l'article 4 déclare le régime obligatoire pour les concessionnaires et les adjudicataires de l'Etat. Cette solution mériterait d'être acceptée. La liberté subsisterait à la base du régime, mais celui-ci serait appliqué obligatoirement, et en quelque sorte à titre d'exemple, dans les établissements peu nombreux qui exécutent des travaux ou dirigent des services en vertu d'un acte de concession

ou pour le compte des pouvoirs publics. En ce qui concerne les adjudicataires, on pourrait n'admettre l'obligation que dans les marchés d'une certaine importance. Une dérogation au régime obligatoire, dans les hypothèses spéciales indiquées pourrait également être admise lorsque le chef d'entreprise prouverait que son personnel, loyalement consulté, repousse le comité mixte.

Enfin, si l'on accepte le principe de l'obligation, à titre exceptionnel, pour les concessionnaires, et les adjudicataires, il est évident que l'obligation doit exister pour les établissements industriels de l'Etat, des départements et des communes.

VŒUX ADOPTÉS PAR L'ASSOCIATION NATIONALE FRANÇAISE POUR LA PROTECTION LÉGALE DES TRAVAILLEURS.

Vœu A.

Il est désirable que dans toute entreprise industrielle, occupant au moins 100 ouvriers ou employés, un Comité mixte soit institué, dans l'intérêt de l'entreprise comme dans celui du personnel.

Si un Comité mixte est utile dans toutes les grandes entreprises, il est particulièrement nécessaire dans les entreprises dirigées par une Société Anonyme ou une Société Civile à forme commerciale.

Le Comité devrait comprendre : 1° des représentants

du chef d'entreprise ou du Conseil d'Administration de celle-ci; 2° des représentants du personnel dirigeant et technique; 3° des représentants du personnel ouvrier ou employé, de l'un ou l'autre sexe.

Vœu B.

Le nombre des représentants du personnel devrait être proportionnel au nombre total des travailleurs de l'entreprise avec minimum de 4 et maximum de 12 représentants.

Dans toute entreprise comportant, dans le même établissement, plusieurs sections correspondant à des professions distinctes, chaque section devrait être appelée à élire une partie du nombre total des représentants du personnel.

Les représentants du personnel devraient, à défaut d'accord entre les établissements et les ouvriers, être élus pour deux ans par les ouvriers et employés de l'établissement dans des formes et conditions analogues à celles qui sont prescrites par l'article 5 de la loi du 17 Juillet 1909 sur les conseils consultatifs du travail. Les représentants du personnel devront faire partie de l'établissement depuis deux ans au moins.

Vœu C.

Le Comité mixte se réunit une fois par mois; il peut être convoqué extraordinairement sur la demande

écrite du tiers au moins des représentants de l'une des parties.

Les procès-verbaux ne seront dressés obligatoirement que lorsque des décisions seront prises par le Comité. Ils ne contiendront que l'énoncé de ces décisions.

Les procès-verbaux sont faits en double exemplaire, un pour chacune des parties. Ils sont signés par un représentant au moins de chaque partie. Ils peuvent être imprimés et distribués aux intéressés, si l'une des parties le juge utile.

Des communications portant sur les questions techniques ou commerciales ne peuvent être publiées, comme annexes des procès-verbaux, qu'avec l'autorisation du chef de l'entreprise.

Pour l'examen des questions qui ne concernent qu'une section de l'entreprise, les représentants de cette section seront seuls appelés à siéger. En cas de désaccord, l'affaire sera soumise au Comité mixte.

Vœu D.

Les questions qui peuvent être examinées dans le Comité mixte sont des questions techniques et commerciales et les questions ouvrières définies ci-après. Les questions techniques et commerciales sont limitées comme suit: modifications des méthodes et procédés de travail, installations et transformations de l'outillage, encouragements aux inventions utiles à l'indus-

trie exercée; mesures propres à développer le rendement de l'entreprise et la vente de ses produits à l'intérieur, aux colonies et à l'étranger; problèmes de la concurrence intérieure et étrangère, étude des débouchés nouveaux, questions douanières.

Les questions ouvrières sont limitées comme suit :

A) Taux minimum des salaires ou traitements ; tarifs de travaux aux pièces ou à la tâche; indemnités pour travaux supplémentaires, primes à la production, primes d'économie des matières premières ou des fournitures, primes pour l'entretien de l'outillage, indemnités pour charges de famille, ancienneté, etc.

B) Durée de la journée de travail; repos quotidien et repos du dimanche, organisation du travail par équipes successives;

C) Règles disciplinaires et règlements d'atelier ; délai-congé; surveillance technique et morale des apprentis; hygiène et sécurité dans l'établissement ; institutions propres à accroître le bien-être du personnel; régime de la main-d'œuvre coloniale ou étrangère dans l'établissement ;

D) Questions relatives au rendement de la main-d'œuvre ;

E) Mesures relatives à l'exécution des conventions collectives de travail définies par la loi du 25 Mars 1919 et dans lesquelles l'entreprise est partie ;

F) Examen des réclamations écrites du personnel lorsqu'elles sont de la compétence du Comité mixte;

examen des différends d'ordre collectif et, si possible, règlement amiable de différends.

Il reste entendu que ces questions ne sauraient être posées qu'en accord avec les conventions collectives intervenues entre les organisations syndicales, patronale et ouvrières, qui représentent l'ensemble de la profession. De même les accords résultant des travaux de Comités mixtes ne sauraient être opposables aux conventions collectives à conclure par la suite.

Les questions financières de l'entreprise n'entrent pas dans les attributions du Comité mixte, et, par suite, ce dernier n'a pas qualité pour traiter notamment les questions suivantes :

A) Capital engagé dans l'entreprise sous une forme quelconque; prix d'achat des matières, outillage et fournitures; prix de vente des produits; résultats financiers, bilans ou situations; répartition des profits; mesures propres à compenser ou supporter les pertes; frais généraux; affaires litigieuses ou contentieuses; choix des clients;

B) Traitements des chefs de service, employés supérieurs ou subalternes; augmentation ou diminution du salaire ou traitement des chefs; employés ou ouvriers, lorsque les mesures prises n'affectent pas les taux minima visés ci-dessus.

Les questions suivantes n'entrent pas dans les attributions du Comité mixte: nomination aux emplois de directeur, chef de service, représentant, ingénieur, chef d'atelier, contremaître, surveillant, etc., etc.; embau-

chage individuel des ouvriers ou employés, hommes, femmes ou jeunes gens; renvoi individuel des chefs, contremaîtres ou travailleurs; d'une manière générale, toute question relative, soit à la conclusion, soit à la rupture du contrat individuel du travail.

CONCLUSION

S'il est une vérité dont chaque jour augmente l'évidence, c'est que le problème qui domine tous les autres, dans tous les pays, à l'heure actuelle, est le problème du travail. Nul ne saurait mettre en doute que le salariat pur et simple a fait son temps et que des rapports, basés sur une idée générale d'association, doivent désormais s'établir entre les deux facteurs de la production. La participation des ouvriers à la gestion des entreprises apparaît comme une conséquence nécessaire de cette idée d'association.

Reste à savoir sous quelle forme la participation ouvrière se réalisera. Notre travail a dégagé les deux formules actuelles : celle de l'actionnariat ouvrier que le législateur français a tenté d'appliquer, celle des Conseils d'entreprise réalisée ou en voie de réalisation dans un certain nombre de pays étrangers.

L'insuccès de la loi du 26 Avril 1917 crée un préjugé en faveur de la seconde formule. La réflexion conduit également à donner la préférence à cette dernière. L'institution des Conseils d'entreprise permet une application plus souple et plus large du principe ; elle rend possible la participation ouvrière non seulement

dans les entreprises par actions, mais dans toutes les entreprises.

Au surplus cette institution fait disparaître les difficultés propres à l'organisation de l'actionnariat ouvrier et les critiques dirigées contre ce système. Si séduisante et si juste qu'elle puisse être à certains égards la tendance à l'assimilation complète de l'apport-travail à l'apport-capital n'est pas sans comporter nous l'avons vu, quelque imprécision et quelque danger.

Il convient de reconnaître à l'élément travail le droit de participer à la direction de l'entreprise par l'organe de représentants spéciaux. « Mais, dit M. Percerou (1), pour atteindre ce but, et réaliser cette réforme qui serait un progrès social, on peut se demander si — au lieu de créer sous le nom d'actions de travail un vocable dangereux parce que, ne correspondant pas à la réalité des choses plus fortes que les mots, il risque de provoquer des erreurs et de réserver des déceptions — il n'aurait pas mieux valu chercher simplement à organiser, de façon pratique et précise, la représentation des ouvriers et employés appelés à prendre une part des bénéfices dans les Assemblées Générales d'Actionnaires et dans les Conseils d'Administration. »

Or, la formule des délégués du personnel, comprise et appliquée dans la mesure et la manière indiquées au cours de notre travail, permet d'organiser cette

(1) Préface au livre de M. Mouret, *op. cit.*, page 7.

représentation, non seulement dans les entreprises par actions (Sociétés Anonymes ou Commandites), mais dans toutes les entreprises où elle paraît opportune. C'est d'ailleurs dans cette formule que les pays étrangers placent la solution du problème de la participation ouvrière.

Sous le nom de Comités mixtes, ou sous tel autre vocable jugé préférable, il s'agit d'admettre les représentants du travail à participer à la gestion des grandes entreprises et de donner ainsi aux travailleurs la preuve qu'ils seront désormais des collaborateurs de l'entreprise à laquelle ils apportent leur labeur et leur compétence professionnelle. Il s'agit de considérer dorénavant l'ouvrier, même à l'usine, comme un homme capable de sentir et de penser, dont le concours, lorsqu'il est actif, intelligent et dévoué, ne peut être rémunéré complètement par un salaire. En un mot, il s'agit d'accroître la dignité du travail dans les sociétés qui ont si cruellement souffert pour assurer la victoire du droit.

Le régime des Comités mixtes peut être mis en vigueur immédiatement, par la libre volonté des parties, sans attendre le vote d'une loi. Il ne prendra d'ailleurs quelque extension que si les syndicats ouvriers, loin de le combattre, le juge propre à servir les intérêts matériels et moraux du travail et réclament son application. Pour se développer, ce régime a également besoin de la confiance des chambres syndicales, patronales, et, particulièrement, de la bonne volonté de

ceux des employeurs qui, épris de justice à l'égard des ouvriers et comprenant la situation présente, veulent contribuer à favoriser l'entente et la paix sociale, sans lesquelles il ne peut y avoir ni prospérité, ni progrès.

Nous n'apercevons pas d'objection sérieuse à l'établissement du régime dont il s'agit.

Confier à des Comités mixtes la surveillance de l'observation des lois ouvrières, ce n'est pas empiéter sur le rôle de l'Etat. De bons esprits ont proposé l'adjonction de délégués ouvriers aux inspecteurs du travail, et cette réforme est déjà en vigueur et fonctionne très bien pour les mines.

Dira-t-on que l'installation, à côté du chef d'entreprise responsable, d'un pouvoir égal au sien, sans responsabilité, à plusieurs têtes, est susceptible de conduire l'industrie à la ruine ? Nous avons déjà répondu à cette critique et dissipé cette crainte en marquant les limites d'attribution des Commissions d'usine.

Enfin certains redoutent que ces Commissions préparent l'avènement des Soviets. Nous pensons que, si l'on veut éviter les aventures décevantes et ruineuses pour tous, il est nécessaire d'établir sans retard des rapports d'association entre le capital et le travail. L'organisation dans l'ordre est le seul moyen d'éviter les désordres. Le problème social de l'heure actuelle est dans une transformation des esprits et des habitudes. A la notion, fautive et destructrice, de la lutte des classes, il faut substituer celle de la collaboration rationnelle et sympathique des classes. Une association entre

la foule des travailleurs et l'élite dirigeante est souverainement désirable. La participation ouvrière à la gestion des entreprises en apparaît comme l'aspect le plus intéressant. Il faut que le patronat comprenne que la question ouvrière ne se résoudra plus avec des augmentations de salaire. Si l'institution des comités d'entreprise se révèle à l'expérience comme la meilleure formule de justification, pourquoi rejeter cette réforme dont peuvent dépendre la prospérité et le salut de la nation?

Vu : Le Président de la Thèse,
ALLIX.

Vu : Le Doyen,
F. LARNAUDE.

Vu et permis d'imprimer :
Le Recteur de l'Académie de Paris,
APPELL.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	1
§ I. — Etat de la question à l'Etranger . . .	9
Angleterre	9
Italie	19
Allemagne	25
Norvège	30
§ II. — Etat de la question en France . . .	35
Comment la question s'est posée au cours de la guerre	35
Les délégués du personnel dans les usines de guerre	39
Les travaux de l'Association pour la pro- tection légale des travailleurs . . .	41
La loi du 26 avril 1917	42
§ III. — L'actionnariat ouvrier	45
Historique de l'actionnariat ouvrier . . .	45
Caractères de l'actionnariat ouvrier dans la loi de 1917. — Economie générale de cette loi	51
Insuccès de la législation de 1917. — Ses causes. — Critiques de la loi. — Projet de réforme. — L'idée de l'actionnariat ouvrier obligatoire	59

§ IV. — Les délégués du personnel dans les entreprises industrielles et commerciales .	79
Historique	79
Le principe de la réforme. — Dans quelle mesure celle-ci paraît opportune . . .	82
Les comités mixtes d'usine. — Constitution .	88
Fonctionnement et attributions	92
Rôle des conseils consultatifs du travail .	95
Régime spécial pour quelques grandes entreprises	97
Régime facultatif et obligatoire	104
Vœux émis par l'Association pour la protection légale des travailleurs	106
Conclusion	413

